

第百二十三回国会 衆議院 労働委員会 議 録 第三号

平成四年三月二十六日(木曜日) 委員会において、次のとおり小委員及び小委員長を選任した。
パートタイム労働に関する小委員

愛野興一郎君 赤城 徳彦君
大野 功統君 住 博司君
長勢 甚遠君 三原 朝彦君
岩田 順介君 永井 孝信君
河上 軍雄君 金子 満広君
伊藤 英成君
パートタイム労働に関する小委員長 大野 功統君

平成四年三月二十六日(木曜日)
午前九時三十三分開議

出席委員

委員長 川崎 寛治君
理事 愛野興一郎君 理事 大野 功統君
理事 住 博司君 理事 長勢 甚遠君
理事 三原 朝彦君 理事 岩田 順介君
理事 永井 孝信君 理事 河上 軍雄君
理事 赤城 徳彦君 理事 小泉純一郎君
田澤 吉郎君 野呂田芳成君
平田辰一郎君 平沼 赳夫君
船田 元君 池端 清一君
宇都宮真由美君 岡崎 宏美君
五島 正規君 鈴木 久君
井上 義久君 中村 巖君
金子 満広君 伊藤 英成君
徳田 虎雄君

出席国務大臣

労働大臣 近藤 鉄雄君

出席政府委員

労働大臣官房長 齋藤 邦彦君
労働省労政局長 清水 傳雄君

委員外の出席者

労働省労働基準局長 佐藤 勝美君
労働省婦人局長 松原 亘子君
労働省職業安定局長 若林 之矩君
労働省職業安定員 永井 孝信君
労働省職業安定員 岩田 順介君
労働省職業安定員 河上 軍雄君
労働省職業安定員 伊藤 英成君
労働省職業安定員 菅 直人君
労働省職業安定員 日比 徹君
労働省職業安定員 下野 一則君
労働委員会調査室長

委員の異動

三月十二日
池端 清一君 補欠選任 日野 市朗君
五島 正規君 補欠選任 松浦 利尚君
鈴木 久君 補欠選任 水田 稔君
外口 玉子君 補欠選任 和田 静夫君
同日
日野 市朗君 補欠選任 池端 清一君
松浦 利尚君 補欠選任 五島 正規君
水田 稔君 補欠選任 鈴木 久君
和田 静夫君 補欠選任 外口 玉子君

同日

外口 玉子君

宇都宮真由美君 補欠選任 外口 玉子君

三月二十四日

地方自治法第五十六条第六項の規定に基づき、公共職業安定所の出張所の設置に承認を求むるの件(内閣提出、承認第二号) 同月十三日
パート労働者の保護に関する請願(長谷百合子君紹介)(第五七〇号)
同(長谷百合子君紹介)(第六六二号)
は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件

小委員会設置並びに小委員及び小委員長選任の件
労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案(内閣提出第一五五号)
労働安全衛生法及び労働災害防止団体の一部を改正する法律案(内閣提出第二二二号)
短時間労働者の通常の労働者との均等待遇及び適正な就業条件の確保に関する法律案(永井孝信君外六名提出、衆法第二号)

○川崎委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案を議題といたします。

これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。鈴木久君。

○鈴木(久)委員 本日は雇用保険法の一部改正の審議でありますけれども、私は、労働委員会に所属して初めての質問でありまして、労働行政の基

しをいただきたいと思ひます。

この間、日本の社会経済の発展の激化といましようか、経済大国になって、さらに生活大国という新たな大きな政策転換の時期を迎えていると思ひます。今度の国会でも、労働大臣はもう一人でございましてけれども、官澤総理も生活大国への歩みをしっかりと、こういう決意を述べられておられます。勤労者にとつては生活にゆとりと豊かさを實現させる、こういう意味で極めて注目をいたしておるわけでございましてけれども、その意味で、労働行政がかつてないほど国民から注目を集め、また新しい制度、政策をも含めて検討する時期を迎えていると思ひます。

特に、労働力不足という深刻な事態の中での雇用と労働力確保の問題、同時に、それをもう少し深く検討していくと、今いろいろ問題になっております特に女性の社会参加と育児休業法の制定というのがございまして、これからいよいよ踏み出すわけでございまして、さらに介護労働の問題、パート労働法は私も提案をいたしておりますけれども、そういう新たな施策の實現というのが迫られていると思ひます。同時に、労働条件の問題では時間短縮が一番大きなテーマに今なっております。

そういう意味で、まさに積極的に取り組む時期だ、こういうふうに認識をいたしておりますけれども、こういう情勢下にあつても、残念ながら労働者に対する偏見みたいなものなんではないかと、あるいは敵視政策と言つたらいいのではありませんか、大変非現代的な労働政策が依然として地方末端では行われているということは、まことに私は残念でなりません。

そこで、その中でも最も憂慮すべきことは、地方労働委員会とか中央労働委員会とか、こういう文字どおり争議や紛争の調停をするあるいは仲裁

をするその第三者機関の、そういうあつせん等を含めてほとんど無視をしようというふうな傾向あるいは風潮が出ていることは、まことに残念でなりません。この間、J R各社全体が地労委、中労委の決定をもほとんど無視をしようという、これは見本みたいなもので、これを見習うかのようにならねばならぬ。これを最近出しております。私は、これは一つは、労働行政を担う労働省としてこのまま放置しておく信頼を失うことになるんじゃないだろうか、こういう認識をいたしておりまして、今後積極的にその行政の指導を含めて強化をしてほしいというの願いを込めて、以下具体的、典型的な例を挙げながら質問をしたいと思いますので、御見解を賜りたいと思っております。

私の地元になりますけれども、いわき市に清和電器労働組合というのがございまして、これはいわゆる電気のメーカーとしては中堅であるアルプス電気の関連下請企業でございまして、生産も技術指導も設備も人的援助もすべて管理をされているいわゆるサテライト企業と言つたらいと思ひます。従業員百三十人というところでございまして、これも、実は五年前に、昭和六十三年一月十日に三十四人で組合を結成して一週間で百十二名ほどになったのですけれども、その直後に労働組合の結成が適法かどうかという難癖をつけまして、これで不当労働行為が始まりました。二月末には組合員が二十人に、最悪のときは八人まで落ちてしまいました。一カ月くらいの間でござい

ます。この間の不当労働行為は目に余るものでありまして、労働委員会も、もちろん福島県の労働委員会ですけれども、救済命令を出しております。全く聞く耳を持ちません。それで、実は三月に入つて不当労働行為を認定しましたがこれも無視をし、その後、中労委に上げております。中労委においては、会社の申し立ては全く棄却をされております。そうすると、裁判闘争でございまして、それで長期泥沼。今日ちょうど五年を経過いたしております。団体交渉は一切しておりません。

こういうことで、まさに兵糧攻めのような形でいわゆる不当労働行為が続いておるわけでございまして、これは、実はその当時、昭和六十三年三月二十二日に衆議院の社会労働委員会で田中慶秋代議士がこの問題を取り上げています。この事件が起きた直後でございまして、ここで労働委員会などの決定を守らせる行政指導をしつかりやりたい、そして親会社への指導もする、労使正常化のために努力をするということ労働省は答弁をいたしておりますけれども、私はこの実効が上がついておると思つておりません。

そんなことで、皆さん方が御答弁をされた内容について、どういふふうに指導をされて、現状、最悪の事態が進行しているわけでございまして、けれども、どういふ認識をお持ちかを含めてお答えをま

ずいただきたいと思ひます。

○清水(傳)政府委員 清和電器における不当労働行為事件につきましては、ただいま御指摘のように、昭和六十三年に田中議員の御質問も受けまして、労働省といたしましては、六十三年の三月から四月にかけてアルプス電気本社への事情聴取、それから紛争の早期かつ円満な解決に向けた清和電器への助言の要請を行つてまいつたところでござい

ます。その後、本件につきましては、ただいま御指摘のように、労働委員会の命令が出された後裁判に持ち込まれ、支配介入事件の方につきましては最高裁の判決が出されておるわけでござい

ますが、団交拒否事件につきましては最高裁で現在審理中、このように承知をいたしておるわけでござい

ます。

○鈴木(久)委員 労働省としてはそういう答弁になるのかもしれない。しかし、組合をほとんど頭から認めない、そして団体交渉を五年間ほとんど拒否状態がずっと続いて全部裁判闘争、労働委員会やその他の決定は全く無視されている、この状況は私は異常だと思ひます。こういう形のものに黙つていたら、もう労働法規その他はそんなに守らなくてもいいんだというふうにとん

なつてしまわないうか、こういうことを私は思つて実は質問をいたしておるわけでござい

ます。

もう少し続けられますけれども、アルプス電気のま

さに下請企業になっておるわけでござい

ますけれども、このアルプス電気というのは、実は、ここだけではなくて新潟の紫雲電機、そしていわき市の杉原製作所という同じ下請系列の労働組合の結成に当たつても全く同様の攻撃をかけて組合つぶしをした、そういうことが過去にあるわけでござい

ます。私もいわき市にございまして、このアルプス電気というのは誘致企業であり、中核工業団地をつくつて税制優遇をし、メー

ン企業です。下請をいっぱい持つてゐるのです。地域にとつては物すごい大きな影響を持つ企業が、下に

対してそういうことをやつて堂々としてゐる。これはやはりどう考えても、今日の労使関係正常化の中でのいろいろなことを考えてまいりますと正常

ではない、こういうふうな思ひます。今法廷闘争の話もありましたけれども、支配介入に関する不当労働行為は平成三年の二月二十二日、ごく最近ですが、最高裁でやはり労働組合が全面勝訴、損害賠償請求についても三年の十一月五日に全面勝訴しております。残つたのが団体交渉の問題で、今争つてゐるわけであり

ますけれども、これも間もなく結審となるのではないだろうか、こういうふうに見えておるわけで、ここでも間違ひなく労働組合の方が正しいというふう

申し上げられるわけではございませんが、今般のケースにつきましても、既に確定判決がなされ委員会命令が支持をされている段階におきまして、中労委そのものとしても、その履行確保のために立入調査を行い、実態調査を行い、一定の改善命令もいたしまして履行確保等を行っておるわけでございます。またその中間段階におきましても、いわゆる裁判所による緊急命令の制度を活用いたしまして、労働委員会による申し立てによって緊急命令も出されている、こういうプロセスもございまして、仕組みをフルに活用いたしましての紛争の解決に当たってきいておるところでございます。

もとより使用者が組合法の禁止をする不当労働行為を行ってはならないことは言うまでもないわけでございます。先ほど冒頭に申し上げましたような政府としての立場、スタンスに立ちつつ、そうした不当労働行為の防止のための努力というものをさらに払っていかねばならない、このように考えておるところでございます。

○鈴木(久)委員 県の地方労働委員会が会社を訪問すれば門前払い、そういう状況なんです、実際は。そのくらい非常識ですね。ですから、今お答えいただきましたけれども、五年経過してこういう実態にあるということはどうか十分御認識いただいて、六十三年に社労委員会を質問をして皆さんに御指導いただきましたけれども、もう一度この現実を見詰め直していただいて、具体的な御指導をいただくというのが一つ。これは特に地域の問題じゃなくて、今連合では、県連合はもちろん連合本部、産別全体が、こういう問題をこのまま放置できない、こういうことで極めて大きなこの問題に対する関心を寄せている事件でもございますので、具体的な御指導を賜りたいということでございます。

さらに、今後やはり労働委員会等の機能が十分に果たせるような意味での、労働省としての行政の指導の強化というものをぜひ高めていただきたし、そのことによつて、私はやはり労働行政その

ものも信頼されるのじゃないだろうか、こういうふうにも思いますので、その決意を含めて御回答いただきたいと思います。

○清水(傳)政府委員 本件につきましては、従来の経過もございまして、側面的ではございますが、さらに事情聴取等を含めまして、また、親会社であるアルプス電気等の方にも、どんなふうな形で協力会社の労使関係の安定が図られるか、そういう方向に向けての事情聴取等を含めまして側面的な努力はいたしてまいりたい、このように存じております。

○鈴木(久)委員 もう一つ、法案審議に入る前に、これは通告をしておりましたけれども、大臣に特別にお答えいただきたいことがございます。

それは、ここ数日來春闘の回答がどんどん出てまいっております。予想よりはるかに低いというふうな労働者側は強く不満を含めて持っていると思います。景気の低迷という問題が背景にはあるかもしれません。しかし、働き過ぎといろいろ批判をされたり、これからいよいよゆとりと豊かさを国民レベルにというまきに生活大國への道を歩む第一歩の生活春闘といましようか、この回答がこの状況では、これは大変私には不満でありますし、そういうこれから新たな政策的な展開をしていくという時期に当たって、極めて低い回答じゃないか、残念でなりません。

労働省としてというよりも、こういう新たな状況の中での春闘の賃金の回答状況について、一体大臣はどのように御認識されているのか。特にもう一つは、時短の問題も大きなテーマにはなっておりますけれども、もう時短以前に、生活レベルの問題でこういう厳しい回答になってしまったというところについての大臣の見解をただしておきたいと思ひます。

○近藤國務大臣 先生御指摘ございましたが、我が国の労働条件、勤務条件というのは今や国内の問題だけではなく、国際的に大きな関心を寄せられている問題であります。私は、春闘のあり方についていろいろ議論がございしますが、こうい

う時期に労使の関係者が、労働者の勤務条件、福祉その他いろいろな問題で幅広い議論をして、結論を出されることは大変大事なことである、こういう判断をしておるわけでございますが、これは基本的に組合と経営者側、いわゆる全体の日経連と組合さらには産業別の経営者の立場と組合、さらには個々の企業の間の労使の話し合い、それぞれの段階においていろいろな事情がございしますので、当事者間の話し合いで円滑に話がつくということに、私たちは期待を込めて現在見守っております。

実は今国会で時間短縮促進法を御審議いただくことにもなっておりますが、今、日本の労働者が時間的に欧米と比較して働き過ぎじゃないか、こういうような国際的な批判といまうか関心もございまして、私としては、時間短縮については、これは労使で何とか一歩前進をしてみたいという期待を持っておたわけでございますが、この問題については幸い従来よりも相当な前進が見られると考えております。

ただ、賃金水準については、これはいろいろな御議論があるわけでございますけれども、このことはひとつ各企業の実情に即し、また産業の実情に即して労使が議論を尽くし合つて、双方で了解が得られるような線に落ちつくであろうと期待しておるわけでございます。今まだ中間段階でございまして、私ども労働省としても冷静に見ているわけでございますけれども、大体話し合いで落ちつくようなことになりつつある、こういう見方をしております。これからまだいろいろございしますので、ここでどう言う段階でございませうけれども、何とか両側の話し合いによつて、両側が納得できるような線に落ちつきつつあるのではないかと、こういうことでございます。

○鈴木(久)委員 大臣、私は、苦しい答弁だったと思うのですけれども、予想をはるかに下回ったというのが大方の実感だろうと思うのです。生活大國、そしてゆとりと豊かさの実現のために今欠かせないのが賃金の問題でありあるいは労働時

間の問題であるということを進言をしなければならぬ労働省の立場からいへば、私は、今の回答状況というのはまことに低額、そして、その政策実現に向かつていくためにはむしろマイナスになつて、ブレーキをかけているような状況なんではないだろうか、こういうふうにも思います。これ以上お答えいただいても同じ回答になるんだらうと思ひますけれども、やはりそういう賃金状況になりましたから、なおさらもう一面の労働時間短縮等の問題についてはもっと積極的に推進できるように、これは行政サイドからもそういう立場での今後の御指導というものをお願いをしておきたいと思ひます。

それでは、時間が制約をされておりますので、法改正の質問に入らせていただきます。今度、法改正の背景といたしまして、それは提案理由の中にも述べられておりますけれども、経済的にはバブル経済がはじけて経済の低迷というのが背景にあります。しかし、雇用の方は労働力不足ということもあり、深刻な状態というよりは、むしろそうではない、まだ依然として求人倍率等もそれなりの水準を保っているという情勢にあると思ひます。

そういう中で、雇用情勢がここ数年よかつたために保険料の積立金の規模が徴収保険料の二倍を上回るといふ黒字基調になつたということが一つと、もう一つは、しかし、そういう黒字基調になつたということと同時に考えなければならぬのは、いわゆる高齢化社会への対応や、先ほど申し上げましたけれども、女性の雇用の確保対策等々の新しい制度、政策の導入、将来の先行きについてであり、今いろいろ検討いただいているとは思ひますけれども、育児休業制度あるいは介護休暇などに対する、全く無給で休むということについては、これを促進する意味ではこれからいろいろと隘路があろうと思ひますので、そういうための一定の賃金の保障、賃金というよりはいわゆる有給制度にするためのあり方の検討などもしなけ

ればならない、そういう状況にあるかと思ひます。まさにそういう意味では、今の雇用保険制度そのものには検討すべき課題が前にいっぱいある。現状では黒字基調になって少し見直さなければならぬ、こういうことはあるかと思ひますけれども、その意味では、この問題について考える場合、現状認識というのはまさに過渡的段階で極めて流動的な時期にある、こういうふうに私は思っております。

こういう中で法改正に踏み切ったという理由ですが、むしろ前の法律改正の段階でいろいろと要求があったものを抑えて法改正をしたという、後でこれは議論いたしますけれども、そういう経過からいたしますと、むしろ給付の改善等に資するべきである、こういう認識を持っております。

中央職業安定審議会あるいは社会保障制度審議会の二つの審議会の中でも、おおむね妥当と言いつながら、今私が申し上げましたようなことについて特に労働者側委員から強く要望が出されている、こういうふうに思ひます。したがって、今後の雇用をめぐる社会経済の変化に対応した雇用保険制度のあり方など、いわゆる基本問題の検討を進めることをむしろ条件にされて、当面の暫定措置としてやむを得ないものだというふうに答申の中身は私は受けとめておりますけれども、法案作成に当たって、そういう審議会の意向をどういうふうに受けとめられてこの法案に生かされたのかという基本部分のことで、もう一度確認の意味でお願いさせていただきますと思ひます。

○若林政府委員 ただいま先生御指摘ございましたように、今日の雇用保険の財政状況は、平成二年度で保険料の徴収額と積立金の比率というものを考えてみますと、これは現在二・〇八という状況になっておりまして、これまでの傾向というものを考えますと、さらにこの積立金の積み増しが進んでいくという状況にございます。

ただいま先生御指摘のように、雇用保険制度につきましては、五十九年に大幅な改正をいたしました以来いろいろな基本的な問題についての御議論、御指摘があるわけでございます。高齢化社会がますます大きな問題になってくるわけでござい

ますし、女性の社会進出の問題等もございまして、こういった中で今後雇用政策というものをどういうふうに進めていくかという基本的な問題がございまして、それとの関係で雇用保険制度というものをどういうふうに進めていくかというような問題もございまして、その他さまざまな基本的な問題を抱えておるわけでございまして、ただいま御指摘の中央職業安定審議会雇用保険部会におきましても、こういった高齢化の問題、女性の社会進出に伴う問題、雇用三事業に伴う問題、負担のあり方に関する問題、こういった諸問題について今後議論を深めていくべきであるという御指摘がなされておるわけでございます。

そういったことを前提にいたしまして、このような状況でまいりますと、ただいま申しましたように積立金の積み増しが進んでいくという状況でございまして、当面の暫定措置をいたしまして、保険料の引き下げと、それから国庫の負担の引き下げ、また当面急を要します給付改善について取り組むこととしたものでございます。

○鈴木(久)委員 それでは、これから逐次内容についておたしをしてみたいと思ひます。それで、雇用情勢の見通しというものについて、どんなふうな今把握をされているか、まず、ここからお尋ねしてみたいと思ひます。

まさに法案審議の前提条件になることとございまして、雇用失業情勢をどのように見ているか、把握しているかということが第一点。そして、もう少し先まで、その情勢はどのように展開をされるものかというふうに認識されておるか、この二つをあわせてお尋ねをいたします。

○若林政府委員 まず、現在の雇用失業情勢について申し上げますが、今日の景気の動向というものを反映いたしまして求人倍率が低下をいたしておるわけでございまして、本年一月の求人倍率は一・二八ということでございまして、こ

れはなお高い水準でございまして、雇用者数も増加を続けておりますし、完全失業率も二・一％と低い水準でございまして、労働需給は依然として引き締まり基調で推移をしているということでございまして、なお、最近のこういう景気の動向でございまして、私も動向は注意深く見守つていきたいと思つております。

基本的には引き締まり基調でございまして、このようの中で年齢別に見てまいりますと、年齢別の労働力需給を求人倍率で見ますと、平成三年の十月では五十五歳以上では〇・三八と一倍を大きく下回つておりまして、年齢間の需給のミスマッチが見られるところでございまして、

そういった意味で、雇用対策をいたしましては、こういった労働力需給のミスマッチの解消というものを図り、雇用の安定と労働力の確保に努めていくということが大きな課題でございまして、

今後どうなっていくかということでございまして、けれども、先般雇用政策研究会が報告を出したわけでございまして、今後の労働力人口は、出生率の低下によりまして十五歳以上の人口の大幅な伸びの鈍化と労働力率の低下によりまして、二〇〇〇年の六千六百九十七万人をピークといたしまして減少していく、こういう見込みが出されております。

今後の労働力人口を年齢別に見ますと、二〇〇一年にかけまして若年層、中年層が減少いたします一方で、高齢層は大幅な増加を続けるわけでございまして、労働力人口に占めます五十五歳以上の比率は一九九〇年で二〇・二％、二〇一〇年では二六・九％と上昇していくことが予想されておるわけでございます。

労働力率につきましては、男女とも低下が見込まれるわけでございまして、これは主として労働力率の低い高齢層のウェイトが高まることによるものでございまして、二十歳から五十四歳層の労働力率は引き続き上昇するというふうに見通しております。

第一次産業の割合が引き続き低下いたしますが、サービス業の増加によりまして第三次産業の比率が上昇いたします。二〇一〇年の産業別就業者の構成は、第一次産業が三・八％、第二次産業が三〇・九％、第三次産業が六五・四％ということになることが見込まれております。

こういうことで、今後の労働市場につきましては、労働力人口の伸びの鈍化、減少を背景にいたしまして労働力供給の制約の強まりが予想されまして、そういう意味でも省力化を促進すること、あるいは働いている方の働きやすい雇用システムを確立していく、こういうことが重要な課題になってくるというふうに認識をいたしております。

○鈴木(久)委員 もう一つ、これは失業率の問題ですけれども、雇用対策基本計画で、それぞれ目標を定めて、ずっと第三次、第四次、第五次とそれぞれ目標達成に努力をしてこられたとは思ひますけれども、現在の完全失業率二・一％という状態について、大臣どんなふうに御認識をいたしますか。

○近藤国務大臣 実は先生、私、五年前に中曽根内閣の経済企画庁長官をいたしまして、そのときは円高不況のなかでございまして、円高によって我が国の産業が海外にどんどん投資をしていく、そういうことで海外の雇用は創出するけれども我が国の産業はむしろ空洞化する、こういう危惧を持っております。円高に基づいて一体どうするのだという議論をした経験がございまして、

そういう段階でまさに現在の第六次雇用対策基本計画ができて、そうはいっても国内的に経済発展するから二・五％の失業率であろうという見通しは持っておったわけでありますが、御指摘のとおり今二・一％にさらに下がっております。これはもう世界における最低の失業率である、こういうことでございまして、それだけ我が国の経済のダイナミズムがあった、こういうことだと思ひます。ですから、私は非常にいい傾向であると思ひま

すが、あえて申し上げますと、そうはいっても、失業はしていない、就業しているけれども、果たしてこれが我が国の勤労者がそれぞれ能力をフルに発揮した形の就業状況であるのかどうかという議論がございます。大前研一君などは、これはまだまだ足りないのだ、低位の就業状況だ、こういう議論でございます。私は二・一％の失業率というのはいいことだと思ふ。諸外国に比較いたしますと大変すばらしい。ですけれども、この内容を今後どういふふうに高度化するかにいうことについて、我々労政担当者として、今後さらに真剣に取り組んでまいらなければならないというふうに考えております。

○鈴木(久)委員 今大臣お答えいただきましたけれども、問題は二・一％、単純に言いますと百三十四万人くらいの方が完全失業している。中身を分析してみれば必要があると思うのです。人手不足といいますがこれだけの完全失業率がある、一方有効求人倍率は一・四倍くらいになっている、こういうことですね。

この関係でもう少し中身を見ていくと、先ほどもお答えいただきましたけれども、高齢者の有効求人倍率は〇・三八とおっしゃいましたか、それぐらいですと低い、失業の方は逆にこれは高い、完全失業者の中に占める割合というのはかなり高いと思ひます。この辺についてどんなふうないわゆる完全失業率と有効求人倍率の関係をどのようにとらえていらっしゃるか、御見解をいただきたい。

○若林政府委員 高齢者の雇用失業情勢というのはただいま先生御指摘のとおりでございます。全体として雇用失業情勢はいわゆる改悪はありますけれども、高齢者につきましては、改善は見られておりますけれども、六十歳代前半層を中心とした大変厳しい状況にございます。完全失業率は、平成三年平均で年齢計で二・一％でございますけれども、六十から六十四というところになりますと三・六％でございます。大変高い率でございます。有効求人倍率は、これは平

成三年十月の数字でございますけれども、年齢計で今先生おっしゃいました一・四一でございますが、六十歳から六十四歳ということになりますと〇・二三ということでございますから、大体全体平均の六分の一くらいに感じになる、こういうことでございます。

したがいまして、全体としての雇用情勢はいわゆるでございますけれども、やはり高齢者の雇用対策というものは大きな課題である。しかも、これが今後ますます高齢化していくわけでございいますから、そういう意味でも一層大きな課題であるというふうに認識をいたしております。

○鈴木(久)委員 そこで、労働省の雇用問題政策会議が「人間尊重の時代にふさわしい新たな社会システム」の構築にむけて」と題する報告を労働大臣に一月二十日に提出をして、それがマスコミに報道されているわけでございすけれども、この報告を見ますと、人手不足と言われながらも、一方で、今お答えいただきましたような高齢者や、特に女性の働く意欲と能力を十分に引き出す、こういうことについてはまだまだ不十分だ、貴重な人材の能力が生かされていないと言えない現実にあるという御指摘がございす。そして、経済社会の変動に労働力をただ合わせていくという発想を改めて、働く人々を大切にすること、これを社会の基本理念にして、経済成長に対する考え方や産業、地域構造、さらには企業体質そのものを変えていかなければならない、さらに、我が国の現行の制度や慣行を大きく変えていくこと、これが強く求められているとして、高齢者や女性の意欲と能力が十分に発揮できる雇用システムの確立など、十項目にわたって意欲的な提言が行われております。

私は、この報告内容については多少気になるところはあります。基本的にはこれからの労働情勢にとって必要なことをすばり言っているのじゃないか、こういうふうには思ひますけれども、これをどのように今後労働政策の中に具現化していくのかというのを含めて、大臣の考えを承りたいと思ひます。

とあります。○近藤國務大臣 先生御指摘の雇用問題政策会議の「人間尊重の時代にふさわしい新たな社会システムの構築にむけて」という御報告は、私も拝読いたしました。大変すばらしい報告をおっしゃっていたのでございす。従来経済発展のために国民といふか勤労者が努力しておたのが、逆に今度は、国民や勤労者の生活の向上にいわば経済の方がサービスする、そういう国民生活、勤労者生活の向上を中心として、まさに人間尊重の社会システムをつくらう、こういうことでございす。私もこの報告を十分に尊重させていただきます。まして、先生御案内のように、今内閣におきましても新経済五カ年計画を夏ごろまでにつくらう、こういうことでございす。私の関係では、雇用審議会においてこれから新しい雇用対策基本計画をこれと並行してつくる、こういうことでございす。そして、そうしたことから私どもの政策の中にも、この御報告を十分に活用いたしますが参考になさせていただきます。盛り込んでいかせていただきたいと考えております。

○鈴木(久)委員 これは言葉じゃなくて、具体的に労働省の政策の中にきちっと生かしていただきたいということ強く求めておきたいと思ひます。

今ずっと雇用情勢の問題を議論してまいりましたけれども、やはり高齢者対策それから女性の皆さん方の社会参加というものをものと推進しなければ、雇用全般の問題を解決するのにまだまだ不十分があるということだと思ふのです。

そこで、高齢者問題についてもう少しお尋ねをしたいと思います。いわゆる人手不足と言われているけれども、人生八十年という時代を迎えたいわけでございます。ところが、今六十歳未満の定年制の企業がまだ三割ある。特に五十五歳未満で定年を引いているというのが一五％以上あるというのです。これは一体どういふふうに考えたらいいか。この定年年齢についてはいろいろな産業別、業

種別の違いがあるのかもしれないけれども、企業の規模別を含めてこれは数字がございすか、あつたらお示しいただきたい。

○若林政府委員 本年一月の定年制の現状が一番新しいデータでございますけれども、それによりまして、六十歳以上の定年企業の割合は七〇・八％でございます。三〇％弱の企業が六十歳未満の定年となっております。六十歳以上の定年に改定するものでございまして、六十歳以上の定年に改定することを決定または予定している企業というものを含めると、八五・七％となっております。したが、私も基本的には六十歳定年は着実に進展をしているというふうに認識いたしております。

六十歳定年問題につきましては、平成五年度までにこれを完全定着させるということに方針としてなっております。私どももそれに向けて現在全力を傾けて行政指導を進めているところでございす。着実に進展しているというふうに考えております。

ただいま御質問ございました産業別あるいは規模別の問題でございますけれども、産業別に実施状況を見ますと、不動産業が八三・九％と最も高うございまして、次いで建設業の八一・二％、サービス業の七八・八％というふうなことになるっております。鉱業が最も低うございまして、運輸通信業も六〇・〇％と低い状況でございます。それから、企業規模別でございますけれども、五千人以上の規模で九六・〇％、千人から四千九百九十九人規模で八七・一％、三百人から九百九十九人で七七・四％、百人から二百九十九人で七七・七％、三十人から九十九人で六七・三％というふうになっております。今や問題は、この三十人から九十九人のところ、このところがおくれている点でございす。今日におきましてはこのところを重点を置きながら行政指導を進めているという状況でございます。

○鈴木(久)委員 それで、平成五年度までに六十

歳定年は完全にしたい、こういうお話でござい
ます。どうでしょう、その一五%ぐらいある五十五
歳定年、こういうものに對しても少し厳しく行
政指導はできないのでしょうか。

障害者雇用では、雇用率達成していないのは公
表しますよ、こういう手段をとって皆さんおやり
になつてゐる。もうここまで来て高齢者の雇用
対策というのは極めて重要な、労働力不足の対応
にとつて大切なことだというふうな認識をしてい
るとすれば、もうそろそろこういう年齢引き上げ
にどんな努力を、自主的に努力をしていくとい
うのが当たり前ですけれども、計画をちゃんと出
させて、それを計画どおりやらないというところ
については、それこそ未達成企業を公表するくら
いの、そんな気持ちでこの問題に對処する考えは
ございませんか。

○若林政府委員 ただいま申しましたように、平
成五年度までに六十歳定年を完全定着させるとい
うことが目標でございまして、そのことで企業の
指導を進めておるわけでございまして、た
だいま申し上げましたように、百人未満のところ
で進捗がおくれておるところでございまして、
ただいまは行政指導の対象を、もとよりその百人
以上の規模で残っておりますところについては一
層強力な指導を進めておるわけでございまして、
さらに行政指導の対象を百人未満の規模に広げま
して、現在、完全定着に向けて努力を進めておる
わけでございまして。

ただいま障害者の雇用率の未達成企業の公表と
の関係で、行政指導の強化をというお話でござい
ました。高齢者の雇用安定法におきまして、定
年の延長の要請、それから定年引き上げに關する
計画の作成命令、そして計画の作成命令が十分に
進んでいないというところに対しては正勸告を行
う、そしてその後どうしてもその改善が見られ
ないところは公表する、こういう手続になつてお
るわけでございまして、現在、平成三年九月一日
現在でこの法律に基づきまして要請を行った企業
が一万七千ぐらいございまして、そして、そのうち

で計画作成命令を發したのが千七百三十件で
ございまして、これらの行政措置の結果、一万七千
件の要請をいたしましたうち一万三千五百二十七
の企業につきましては六十歳定年を実施するに
至つております。私どもは、この計画作成命令の
ところまで現在来ておるわけでございまして、定
年引き上げに關する計画の適正実施勧告というも
のを今後状況に応じて發出していくということ
でございまして、そして、この適正実施勧告に従わ
ない企業につきましては、企業の公表というものを
行うということになるわけでございまして。

そういうことで、現在は、行政措置といつたし
ましては、計画作成命令の次の段階でございまして適
正実施勧告というところの措置も視野に置きなが
ら、行政指導を強力に進めてまいりたいというふ
うに考えております。

○鈴木(久)委員 公表しろと言つてもなかなか難
しいのでしようけれども、そういう適正な指導、
勧告というものをきちつとして、平成五年度まで
に完全にそういうふうにしつたという皆さんの目
標達成のためにぜひ努力をいただきたい、このう
ふうに思います。そういうことを通して、ぜひ
高齢者の雇用対策というものを一層十分に進めて
いただきたいということをお願いしておきたいと
思います。

もう一つ、先ほどからずっと議論して、今
後の雇用問題で大事なのが女性のいわゆる社会参
加の問題であり、雇用対策の問題であらうと思
います。

今度、育児休業法が制定されていよいよ実施を
されていく、こういうことでございまして、
これはまだ実施されておられませんから、今から予
測するのは大変難しいんだけれども、今から予
例えばどのくらいこの制度が導入されて育児休業
を取得して休む方が出るんだろうかということ、
それから、今強く望まれてゐる介護休暇などにつ
いても、一部企業ではもう導入をされ始めてゐる、
こういう問題もどんどん進んでいく、これらに對
する休業保障等の問題についても、いろいろ基本

問題の中での検討の事項になつておるようござ
いますけれども、これらをどのように今後進めら
れていくのか、現状の認識で結構ですからお示し
いただきたいと思ひます。

○松原政府委員 お答えいたします。

先生御承知のとおり、育児休業法はこの四月一
日から施行になるわけでございまして、その実施
がどの程度なされるかということにつきまして
は、私どもは、従業員を三十人以上雇用する事業
所につきましてはこれはもう一〇〇%実施してい
ただくということを目指して、まずこの法律の周知
徹底を図るということを当面の最大の課題として
行政を進めておるわけでございまして。

ただし、三十人以下の労働者を雇用する事業所
につきましては、この法律の適用が三年間猶予さ
れておるということでございますので、どの程度
のテンポでどこについて普及が進んでいくかとい
うことは定かには申し上げられない状況にござい
ますけれども、これらの事業所につきましても、
早期に導入していただくことが非常に重要だとい
うふうに考えておりますので、導入の奨励金を来
年度創設させていただきます、この奨励金によ
つてなるべく早期に導入していただけるように
ということ、指導をいたしたいというふうに考
えておるわけでございまして。

また、この育児休業というものは、なるべく女子
労働者の職業生活と家庭生活と両立させつつ雇用
を継続できる、そういうことを可能にするための
制度でございまして、そういう場面に直面した
女子労働者が、もちろんこれ以外の方法によつ
て両立させるといふことも可能ではございませ
けれども、必要な方はこの制度をとつていただ
くということでもまた周知を図りたいというふう
に思つております。

なお、介護休業制度につきましては、現在、現在
といひましても昨年の二月現在の結果でございま
すけれども、私どもの調査によりますと一三・
七%の事業所が導入をいたしております。
また、今後の高齢化を考えますと、私どもとし

て、この介護休業というのは女子労働者、一
家庭生活と職業生活の両立というのは必ずしも女子
労働者だけの問題ではないのですけれども、現実
には女子労働者が負つてゐることが多いというこ
とを考えますと、女子労働者にとつての家庭生活
と職業生活との両立という意味で、この介護にど
う対応するかという非常に重要な問題にこれから
なつてくるというふうな思つております。

そういうことから、実は現在ガイドラインをこ
の介護休業その他介護を支援するための制度につ
いてつくつておまして、これを策定した際には、
これに基づく指導をさらに徹底していきたいとい
うふうに考えているところでございまして。

○鈴木(久)委員 女子の雇用状況を見ると、一番
低くなつてゐるのは三十代から四十代の、特に子
供さんを持つておられる方々のところがつつと低
くなる。先進国に比較しても日本は一番そこが低
くなつてゐる。この雇用率を上げるというのは
極めて大事なことです。今の育児休業法と介
護休業制度並びに、これはそれだけじゃなくて、
職場のいろいろな婦人労働者の環境という問題を
整えるということが大事なことなんだろうと思
うのです。今むしろこういう雇用情勢であるだけに、
それをもつとつと前向きにどんどん進めるとい
う意欲的な方向をぜひとつていただきたい。

これは今お答えいただきましたけれども、したけれ
ども、無給ですとやはりそれはいろいろとる方も限
界がありますから、そのいわゆる休業保障という
問題についても積極的に取り組む姿勢というもの
をとつていただきたいということを、これはお答
え要りませんよ、求めておきたいと思ひます。

今度の法改正の、特に雇用保険財政の現状とさ
らに法改正の中身についておたしをしたいので
すけれども、今度の法改正に入る前に、前回の五
十九年改正で、いろいろな反対の意見がある中で
この法改正をやりました。その中で、失業給付額
の算定基礎の変更あるいは所定給付日数の変更、
給付制限期間の延長など、そういうふうな制度改
正が行われたわけでございまして、私どもとし

た改正の効果というのはどんなものだったのかというところについてまず伺いたいと思います。

○若林政府委員 五十九年の改正事項のうちで高年齢者の求職者給付金の創設でございまして、これは所定給付日数の多段階化、再就職手当の創設等によりまして受給者実人員が減少いたしますとともに、給付総額の減少にもつなげたというふうに考えております。

また、ここ数年でございまして、景気の拡大によりまして資格喪失件数は増加傾向にあるわけでございまして、受給者実人員は減少傾向にございまして、この場合は景気の要因に基づくものというふうに考えるわけでございまして、この景気と制度改正の双方の効果が相乗いたしましたので、今日の状況に至っているというふうに理解をいたしております。

○鈴木(久)委員 ですから、今度の積立金がほとんど膨れ上がった黒字基調になった理由の一つは、今お答えいただいたように、前回の改正で、労働団体や私どもの反対を押し切って、高齢者に対するいわゆる所定給付日数の引き下げを行ったり、賃金日額算定からボーナスという賞与の分を外したり、あるいはまた若年者に対する給付制限の強化などによって、いわゆる給付の圧縮という形でそういう制度になったために黒字基調になった一つの要因がある。もう一つは、今お答えいただいたように、確かに雇用情勢がよくなりましたので、受給者の人員の推移がどんどん小さくなったという点も少なくない。この二つがあらうと思うのです。

そこで私は、今度の法改正は、そういう意味からすると、五十九年に改正したのは、我々が要求したものと逆な方向でいろいろとそういう制度改善をしたものですから、そこをまずもとに戻すというか、給付制度をいわゆる要求どおりにもとに戻していただくというか、そういうふうにするべきでないか、こういうふうには私どもは思っておるのですけれども、その点について、どうし

てそれをやらないでこういう形になったのか、そのところの見解をお示しいただきたいと思っております。

○若林政府委員 五十九年の雇用保険法の改正は、当時におきます雇用を取り巻くいろいろな構造的な変化に対応して制度の効率的な運営を確保するということで改正を行ったものでございまして、たゞいま御指摘のとおり、今日におきまして雇用保険制度をめぐりましていろいろな基本的な問題があるというところは、中央職業安定審議会の雇用保険部会でも指摘がなされているところでござい

ます。しかしながら一方では、先ほども申し上げましたように、積立金が大幅に積み上がったという現状がございまして、まず、当面の措置といたしまして、保険料率等を暫定的に引き下げるということにはいたしましたわけでございまして、あわせて、失業給付に關し現時点で速やかに改善が必要であるということについて改正を行いたいということと提案させていただきました。ただいま先生御指摘もございました基本的な問題、雇用情勢等の諸情勢の変化を踏まえまして、高齢者問題等への対応その他検討すべき基本的な問題、これにつきましても、今後十分かつ慎重に検討を行うことが必要であるわけでございまして、御指摘の点につきましても、いろいろこの検討の中で考えていくべきものだと、いろいろに考えております。これは、現在既に中央職業安定審議会におきましてその面での御審議を始めていただいているところでござい

ます。

○鈴木(久)委員 確認しておきたいのですけれども、五十九年度のあの制度改正でやはり圧縮をしたというか、我々が反対したものをずっと抑えてやっただけというふうなレベルでの給付改善という問題について、ぜひ今後の検討課題の中に入れていただいて改善策をとっていただきたいということとを、強くこれは確認をする意味で申し上げておきたいと思っております。

次に、国庫負担の問題について質問してまいりたいと思っております。

現行の雇用保険制度では、いわゆる労働保険徴収法第十二条第四項で雇用保険率は千分の十四・五とされております。第五項の規定によつて、積立金が徴収保険料の二倍以上になるような場合は、労働大臣は、中央職業安定審議会の意見を聴いて、雇用保険率を千分の十二・五から千分の十六・五までの範囲内において変更することができ

る。このようになされているわけでは、今申し上げましたような給付改善というものを優先的にやるべきであるというふうにも思っております。仮に保険料を引き下げるとしても、この徴収法第十二条第五項の規定に基づく手続によつてこれは十分可能なんだ、大臣がやるべきことだ。ところが、政府案を見ると、労使が負担する雇用保険料の引き下げが盛り込まれておりますけれども、それだけでなくて、国庫負担まで引き下げるとい

うことを盛り込んでおるが、その理由は何か。○若林政府委員 先ほど申し上げましたように、平成二年度の決算におきましては、積立金の徴収保険料額に対する比率が二倍を上回る、二・〇八倍になるというふうなことでございまして、引き続き黒字基調で推移をするというところが見込まれるわけでございまして、保険料率を現行のまま維持いたしますと、単年度収支の大幅黒字が続くというところが予想されまして、これに伴いまして積立金もさらに上積みされるという状況でございま

す。

これにつきましては、若干数字を申し上げますと、これまでの昭和六十年から平成二年までの余剰の状況というものを平均的に見てまいりますと、その平均的な余剰状況というのは、率にいたしますと、千分の三・六九に当たるわけでございまして、したがってまして労働大臣の権限におきましては、この変更規定で千分の二までは引き下げられるというところでございまして、今申しましたようなこれまでの状況、そして今後も続く

と見込まれることからいたしますと、やはりこれは千分の三引き下げることが適當であるというふうには判断したわけでございまして。

そして、このようなことで当面の措置として労働使の保険料率の負担を引き下げるわけでございまして、けれども、それと同時に、失業給付費の負担者でございまして国庫、これは言いかえれば租税負担者でございましてけれども、この方の負担も軽減を図るということが適當である、こういう判断で保険料率の引き下げと国庫負担の引き下げを図るというところを盛り込んでいただいております。

○鈴木(久)委員 千分の三にしたと言いますけれども、これまで、過去の昭和五十年から法施行されて、保険料の推移を見ますと、いきなり千分の三にしたというのはございまして、そのことについて。

同時に、この国庫負担率というのは、雇用保険法第六十六条で三分の一ないし四分の一と定められている。受給者が減れば国庫負担も減るといふ関係なのであって、国庫負担率そのものは、雇用保険の収支状況がこうなったから減らすとかふやすとかいう問題ではないのではないかと、こういうふうにも思われるけれども、その点を含めてお答えいただきたいと思います。

○若林政府委員 過去の状況につきましては雇用保険課長から御説明申し上げますけれども、保険料率と国庫負担率というものの双方を引き下げたというところにつきましては、先ほど申し上げましたように、千分の二ないし千分の三、平成四年度は千分の二、平成五年度以降は当分の間、暫定措置として千分の三引き下げるということでござい

まして、大幅な引き下げを行うわけでございまして、これは労働使の負担を軽減するというところでございまして、これだけの大幅な引き下げを行うというところにつきましては、やはりあわせて、国庫の負担というものは一般国民の租税によつて負担をしていただいている分でございますので、その分につきましても軽減をすることが適當である、こういう判断をしたわけでございまして。

というのは無理ですよ。ですから、私はそういうふうにも思えてならない。どうしてこういう方策をしたのか。

大臣、どうですか。いつ決断をされてどうしてこうなったのかというのをもう少しわかるようにお答えいただきたいのです。

〔岩田委員長代理退席、委員長着席〕

○若林政府委員 これは本当に繰り返してになって恐縮でございますけれども、先生御指摘のような基本問題が雇用保険制度にあるということは御指摘のとおりでございます。雇用保険部会においてもそういったような指摘がなされておるわけでございます。これは直ちに議論を始めるということとで現実始めておるわけでございます。しかし、雇用保険の財政状況というものは、このままでいたしますと大幅な赤字基調になってしまうというところでございまして、これにつきましてはやはり早く対応していくことが必要であろう、こういう判断をしたわけでございます。一方ではたまたまお話しのように基本問題がございしますものから、今回の保険料率の引き下げと国庫負担率の引き下げは当分の間暫定措置ということにいたしまして、並行的にこの基本問題についての議論を進めたいということにしたわけでございます。

繰り返しになってまことに恐縮でございますけれども、それが今回のこの法案を出させていた背景でございます。

○鈴木(久)委員 そういふふうにお答えいただいても私はちょっと納得できないのです。

それで、給付改善の問題あるいは新しい制度の問題等々基本問題に対する検討を開始した、そこはそれなりに評価をしたいと思うのですけれども、それはどのくらいの期間で結論を要しているのですか。一方でこの措置が暫定だとすると、基本問題をもっと先に検討してその上から後からこういうものが来るのなないのだけれども、そうじゃないから、早急に検討するというのはいつごろまでなんです。その期間といましようか、

検討期間のめどというのをどのくらいにつけておりますか。

○若林政府委員 中央職業安定審議会におきましては、ただいまの基本的な問題の検討というものを平成四年度中に報告をするということを目標といたして作業を始めておりまして、二月二十六日からその作業を始めていますところでございます。

○鈴木(久)委員 もう時間がありませんから最後になりますけれども、いわゆる当分の間という措置だ、こういうふうになってございますから、その問題について確認をする意味でただしておきたいと思うのです。

国庫負担が減るといふのは、逆に言うと、労働保険料の労使の負担というのが相対的な意味で言うところになるわけでございます。

国庫負担は、この失業保険の発足当時、最初は三分の一で昭和三十四年から四分の一、こういうふうになって推移をいたしております。失業とか雇用といふのは国の大きな経済政策との関連ということもありますから、国の一定の負担というのは当然だ、こういうふうにお考えのようです。しかし、今回の措置は、先ほど申し上げましたように、もっとやるべきことが先にあったにもかかわらず、国庫負担を切り下げるということをしてしまつて後から検討するというのは本末転倒だと私は御指摘を申し上げました。

そこで、この当分の間について、一体どのくらいという目安でいつまでというふうにお考えになっているのか。今基本問題は一年間くらいで検討をして結論を出します、こう言っているのです。ですから、ではこの暫定措置はいつまでなんです。つまり基本問題の検討とあわせて暫定措置という意味の期間をお示しいただきたいと思うのです。

○若林政府委員 この当分の間ということにつきましては二つあるかと思ひます。一つは、雇用保険の財政事情という観点から見直しが必要になった時点というのが一つございします。または、そう

じゃない場合は、いろいろと雇用保険制度をめぐります諸問題がございします。給付のあり方の問題あるいは負担のあり方の問題等々いろいろ基本的な問題があるわけでございしますけれども、こういった問題につきましては見直しというもののついでに一定の結論が出た場合、この二つがございまして、その時点までが当分の間というふうにお考えしております。

○鈴木(久)委員 そうすると、平成四年度中には基本問題の結論が出る、そういうお話でございます。それから、この当分の間というのは極めて短い期間で、本当に短期間である、こういうふうにお認めしてよろしいですか。

○若林政府委員 職業安定審議会では平成四年度中に結論を得るようになつて作業を進めようという申し合せがなされておるわけでございします。これは公労使で御議論になるわけでございします。どういふ結論になるかというところによつて存じます。したがしまして、私も現在の時点で当分の間がどこまでということとはちよつと申し上げかねますけれども、先ほど申しましたような二つの要因というのによつて当分の間を規定していくという考え方でございします。

○鈴木(久)委員 時間がありませんから、私はこの問題はこれ以上突っ込みませんけれども、引き続き永井議員の方から恐らくこの問題についても少し皆さんの見解を求めることになるだろうと思ひますけれども、とにかくどう見ても国庫負担の引き下げといふものについては納得できるようなものではないと私は認識をいたしております。

ですから、本末転倒のような形になつてしまつた今度のこの法案の内容について一日も早く、その当分の間といふものをできるだけ短縮して、基本問題は早急に結論を出して正常な姿に戻してほしい、いただきたい、そうすべきであるということとを強く求めまして、私の質問を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○川崎委員長 永井孝信君。

○永井委員 今同僚の鈴木議員から質問が続けられてきたわけでありますが、その質問を聞いておつて、大臣、五十九年の大改正のときに大変な議論を行つてきたことを自分自身の議事録も見ながら今聞いておつたわけでありまして、

この質問に入る一番最初に、今も鈴木議員が聞いておりましたけれども、昨年の子算シリングのときに果たしてこの国庫負担の削減ということなどを含めた措置が考えられておつたのかどうなのか。私どもが仄聞するところによりますと、予算シリングのときには一切そういうことは考えられておらなかったように受けておるのです。が、どうですか、大臣。

○若林政府委員 この雇用保険の財政が相当好転をしている、積立金が高くなつてきているということは、こゝろ、二年いろいろなところで御議論になつていゝテーマではございしました。しかし、何と申しまして二倍という一つの、これまで経験してまいりませんでした二倍になるかならないかというやうな問題もございまして、それはやはり平成二年度の決算といふものを見ませんと何とも判断ができないという問題でもございしました。そういう意味で、私もその動向といふものはずっと注目してまいつたテーマでございます。

○永井委員 五十九年のときの私の質問の議事録を見ますと、あの当時の雇用保険法の改正の一番基本、スタンスですね、これについて、失業している労働者の生活保障という視点からの改正をするのかあるいは保険財政の節減が目的なのかといふことを私は一時間におわたつてそのことだけで聞いておるのです。そのときに政府の答弁といふのは、端的に言つてこのように答えています。失業者がどんどんふえていく、その当時の見込みとして、このまゝいままゝと、当時において五千七百億円の積み立てがあるけれども、年々それが五百億、一千億という単位で取り崩しが増加をしてきて保険財政が破綻をしてしまふ、このことを当時の職業安定局長加藤さんが答えておるのです。

今回の改正も、事柄は逆転しているのですがね、積立金かなりふえてきたというところがこの改正の骨子になっているんでありますが、その当時のやりとりから考えましたら、当時はいろいろ議論があつたけれども、給付内容を結果的に改悪したのです。部分的にはよくなったところもあるけれども、全体的には改悪したわけだ。

そうすると、今回は黒字基調になってきて保険料率を下げるという提案に簡単に言えなくなっているわけでありまして、その場合、前の改正時のやりとりから考えると、保険料率を下げるといふよりもむしろ給付改善を優先して考えるべきでなかったのか、こう思うのですが、どうですか。

○若林政府委員 昭和五十九年のときにおきましては、受給者実人員の増加があつたわけでござい

ます。そしてこれは、確かに雇用保険財政というものに圧迫になってきたというところは御指摘のとおりでございます。この受給者実人員の増加というものの背景を考えると、やはり高齢化の問題でございまして、これは女性の社会進出の問題であるいは若い方の雇用失業の問題、こういったものがあるわけでございまして、こういったものについていろいろと検討を加えて、制度のより効率的な運営を期するという観点から制度改善を行つたわけでございまして、その考え方は今日においてもやはり妥当するというふうに考えております。

もとよりその背景は、雇用保険財政でもございまして、それは受給者実人員の増でございまして、受給者実人員の増は、当時の雇用失業情勢に加えまして、ただいま申し上げましたような構造的な問題、これがあつた。これについての制度のいわば改革を行つたというものであるというふうにも私は認識をいたしております。

○永井委員 この問題については、過去を振り返つての議論は多くしたくないのでありますが、その当時の大議論の経過というものはきちつと踏まえた上で対応してもらいたい。

給付改善ということとは当然検討されるわけですね。今後もしそういう状況の中では検討されていくわけですね。

そうすると、この前の改正のときに問題になつたいわゆる給付制限問題というのがございまして、この法の第三十三条第一項によりまして、「被保険者が自己の責めに帰すべき重大な理由によつて解雇され、又は正当な理由がなく自己の都合によつて退職した場合に、第二十一条の規定による期間の満了後一箇月以上三箇月以内の間で公共職業安定所長の定める期間は、基本手当を支給しない。こうなっているわけですね。また、その第二項において「受給資格者が前項の場合に該当するかどうかの認定は、公共職業安定所長が労働大臣の定める基準に従つてするものとする。」こうなっているわけですね。

五十九年の改正前は、給付制限期間は「一箇月以上二箇月以内」となつておつたわけですね。これは間違いないですね。そういう規定になつておつたわけでありまして、これが五十九年の改正で「一箇月以上三箇月以内」と改められたわけですね。

法律上の規定はこのように「一箇月以上三箇月以内」となつてはいるのですが、しかし現実には一律に三箇月の給付制限が行われているのです。法律では「一箇月以上三箇月以内」となつてはいるけれども、実態は一律に三箇月の給付制限が行われている。これは五十九年の改正の際に、私だけではなくて、同僚議員からも随分この問題が出ました。

吾妻という社会保険法の学者が言っていることでありますが、こういう給付制限をすることは憲法違反の疑いがあると言っているわけですね。これは専門的な学者の立場からそういうふうに指摘をしているわけでありまして、それにもかかわらず三

カ月の給付制限を実施してきたわけでありまして、その考え方について改めてひとつ御説明を願いたい。

○若林政府委員 当時、受給資格決定を受けました者のうちで六割を超える方が正当な理由のない

自己都合退職者でございまして、この給付制限期間が短いことが安易な離職を誘う結果になるといふような御指摘も受けておつたわけでございまして、離職の決意をする際の慎重な判断を期待して、安易な離職の防止を図るということを目的としてこの給付制限期間が延長されたわけでござい

ます。その当時の議論におきまして、ただいま先生御指摘のようにこれを一律三カ月にするかどうかという議論も行われたわけでございまして。当時もいろいろお答え申し上げておつたわけでござい

ますが、私どもとしてはそれを一律三カ月にいたしましたけれども、正当な理由のある自己都合退職というものにつきましては、これは従来どおりの形で給付をしていくことにしておるわけでござい

まして、その御議論の経過も踏まえて、そういった正当な理由による自己都合退職の範囲というものも広げて今日まで運用してきているわけ

でございます。○永井委員 正当な理由があるかどうかという問題についてはちよつと後ほど改めて具体的に問題提起をしていきたいと思つていますが、この給付制限

について諸外国の例はどうなつていますか。○若林政府委員 失業保険制度を有します他の主要国におきましても給付制限措置というものがあ

るといふふうに私も聞いておりますが、イギリスは最高六週間でございます。ドイツは二ないし四週間でございます。フランスは自己都合退職の場合は三カ月というところになっております。アメリカは、州によつて運用は異なつており制度も異なつておりますが、約半数の州では任意退職、違法行為による解雇の場合は給付は行わない、こ

ういうふうになっております。○永井委員 フランスの場合には確かに給付制限三カ月となつてはいるわけですね。しかし、フランス

の場合は、給付財源として賃金の二・四七％を労働者が負担をする、四・四三％を使用者が負担をする、こういうことになっております。これは最近

の「保険と年金の動向」という昨年出されました厚生省からの資料であります。この中で明らかになつてはいるわけですね。また、イギリスの場合

でいいますと最高六週間、そうなつておりますけれども、この国の場合も保険料負担は労働者よりも使用者の方が率が高くなつてはいるわけですね。保険料の負担率が日本と同じように労使同率となつてはいるドイツの場合を例にとりますと、二週

間ないし四週間となつてはいるのです。日本の三カ月の給付制限とは物すごい大きな開きがあるわけですね。

なお、この給付制限をどのような性格の措置と考えるかということにかかってくるわけでありま

すが、フランスの場合には各種の家族給付がついており、かつ住宅事情や教育事情も違うから、給付制限から受ける打撃というものは随分と違ふと思つたのです。これについてどう思われますか。○若林政府委員 確かに先生御指摘のように、フランスにおきましては負担率が使用者と労働者と

今現在の日本、先進国と言われている日本、この日本が欧米諸国などと比較をしてこういう失業者に対する生活保障という立場から考えても大きくおくれをとるということがあったのでは、私は経済大国と胸を張るわけにいかないと思うのです。そういう立場で実は聞いているわけでありま

五十九年の改正の際、ある中小企業の労働者からいろいろなことを訴えられました。当時訴えられたことは私も記憶に残っているわけでありま

五十九年の改正の際、ある中小企業の労働者からいろいろなことを訴えられました。当時訴えられたことは私も記憶に残っているわけでありま

成り立っていない、だから少しでもいいところへ改めて就職したいといういわゆる上昇志向型の離職、転職ということが最近はずっとふえてきて

五十九年の改正のときのやりとりを議事録で見ますと、私は同じことを当時政府に質問をしてい

五十九年の改正の際、ある中小企業の労働者からいろいろなことを訴えられました。当時訴えられたことは私も記憶に残っているわけでありま

五十九年の改正の際、ある中小企業の労働者からいろいろなことを訴えられました。当時訴えられたことは私も記憶に残っているわけでありま

の対応をするのは、政策的に、今大臣が言われたような所信表明と矛盾している、私はこう考える

○若林政府委員 その前に、ただいま先生御指摘の上昇志向と申しますか、労働者の方々がそういうような上昇志向をするのは当然ではないかとい

それは基本ではございますけれども、しかし、なお現在の賃金と先の賃金との比較で離職をして

五十九年の改正の際、ある中小企業の労働者からいろいろなことを訴えられました。当時訴えられたことは私も記憶に残っているわけでありま

に定めるべき性格のものではないという立場で私は聞いているわけでありますから、もう一度

○若林政府委員 ただいま申し上げましたように、給付制限の制度、これは離職をされます場合

ただ、ただいま先生がおっしゃいますようない

五十九年の改正の際、ある中小企業の労働者からいろいろなことを訴えられました。当時訴えられたことは私も記憶に残っているわけでありま

ついでに正当な理由として扱うことにされているわけですね。例えば「賃金が、同一地域における同種の業務において同職種、同程度の経験年数、同年配の者が受ける標準賃金と比較し、おおむね一〇〇分の七五以下になったこと」によって退職した場合」というように判断基準が示されているわけですね。しかし、労働基準法の基本的な精神がらいつて、私は、やはり同一労働同一賃金というこの実現に労働者はその基本的なスタンスを置くべきではないか、そう思うんです。

〇〇分の七五以下になったこと」という条件を付していることが問題なのであって、せめて平均以下とするなどこれを見直すべきではないかと思うんですが、どうですか、判断基準ですね。

〇日比説明員 ただいまの点は先生御指摘のように百分の七五ということとやらしてきていただいてありますが、今御指摘のような上昇志向の問題その他ございますので、今後十分検討課題とさせていただきますと考えております。

〇永井委員 十分私の指摘することを踏まえて検討してほしいと思うんです。

また、この労働大臣の定める基準では、正当な理由に当たるものとして、これは具体的なことでちよつと事例を挙げてお聞きするんですが、「上役、同僚等から故意に排斥され、又は著しい冷遇を受けたこと」によって退職した場合」ということが正当な理由として挙げられているわけですね。これは当然なことではありますが、現在、その上役や同僚等から故意に排斥されるということだけではなくて、非常に新たな問題が出てきています。それは最近問題となつて顕在化してきているいわゆるセクハラ問題ですね。この間も熊本の方でしたか、市議員が同僚の市議員にセクハラ云々で不起訴処分になったようでありましたけれども、これは氷山の一角でありまして、このセクハラ問題というのは、今、日本だけではなくてアメリカでもどこでも随分大きな問題になってきています。

そういうセクハラに会って退職をせざるを得なくなった場合は、これは正当な理由に当たりますか。

〇日比説明員 セクハラの点でございますけれども、今御指摘ございましたように新しい問題でございまして、いわゆるセクハラと申しておりますが、なかなかこれは一律に論じがたいものと考えます。

ただ、今先生御指摘のように、上役なりあるいは同僚なりに排斥あるいは冷遇されるというような、ちよつと古めかしい表現でございますけれども、そういうようなケースにつきましては私どもも、正当な理由があるものと扱ってまいりましたので、御指摘のいわゆるセクハラもそういうケースに当たるものがあるのではないかと考えています。そういうことであれば正当な理由に当たるといふことになるわけでございます。

〇永井委員 「自己の責めに帰すべき重大な理由」によつて解雇され、「こゝいうことがありまふ。判断基準の中にございますが、この「自己の責めに帰すべき重大な理由」というのはいろいろなこととがあると思うのでありますが、法第三十三条第二項の規定によつて定められた労働大臣の定める基準、これには「労働協約又は労働基準法に基づき就業規則に違反したこと」によつて解雇された場合」ということが挙げられていますね。例えば就業規則そのものも、十分に労働側の意見も付さず、に手を振って歩いておる就業規則も、現実的には中小零細企業には存在していることも否定できない。

そういう現実を踏まえて申し上げるのでありますが、例えば、今時間短縮という問題が春闘でも大きな課題になっている。政府も大きな目標にしている。長時間にわたる残業、いわゆる時間外労働というものがしかも長期間にわたって行われるために自分の生活設計が破壊されてしまうということ、その残業、いわゆる時間外労働を拒否をしたというケースが、これはずっと以前からあるのです。最近もございます。これに対して、私の

経験からいきましても、三十六条協定を結ばれているんだから残業を拒否することは業務命令違反だ、こゝいうことで随分と処分がされてきたというケースも私も経験をしてまいりました。私が処分されたんじゃないくて、私が働いている職場でそういう経験もしてまいりました。

こゝいう場合、業務命令違反として解雇された場合は、その中身が長時間労働を拒否をするという理由であつても、これは自己の責めに帰すべきものとして扱われるのかどうなのか。これから時間短縮をどんどん進めていくというときでありますから、ひとつこゝいう問題についてもきちっとこゝで確認をしておきたいと思ひます。

〇日比説明員 長時間残業の問題でございまして、まず残業そのものが当然違法に行われておるといふことを前提とした上でございまして、なおかつ長時間の残業といふことになりまして、私どもも正当な理由ありなしの別の項目といたしまして、その職場における仕事に体力その他の状況からたえ得るかどうか、そういう点も問題にいたすことにしておりますので、程度によりまして、長時間残業の場合、個別ケースを見ますと正当な理由に当たるといふケースがあろうと思ひております。

〇永井委員 もう一回確認しておきますが、本人が、三十六条協定を結ばれている中で「わがかりやすくもう一回言つてもいいんですが、余りにも長時間労働が長期間続く、自分の健康上の理由もある、やはり人間ですから家庭生活を大切にしたい」といふ思いもある、そういうことから残業してほしいといふことについてこれを拒否をした。これが業務命令に違反する行為だといふことで解雇されるというケースは、これから出てくるでしよう。

今答弁されたことは、そういう場合は正当な理由として認めるということをお言われたのですか、もう一回そこを再確認させていただきます。〇日比説明員 舌足らずで恐縮でございました。まず第一は、重大な自己の責めによる離職とい

いますか、そういうことに当たるかどうかといひますと、ただいま先生が御提示されたケースにつきましては、そのような事由には当たりません。なお、さらに正当な理由に該当するかどうかといふことになりまして、個別ケースによりまして多少の違いが出てこようと思ひております。

〇永井委員 自分の生活設計にかかわることでありまして、こゝいうケースだけではなくて、判断基準を適用させて判断する際には、刑法じやありませんけれども、疑わしきは被告の利益とするといふこともありますから、できるだけ労働者の生活を大切にするとする観点で、この大臣の定める判断基準の適用はしてもらいたいといふことをこゝでもう一回申し上げておきたいと思ひます。

さらに、具体的な例をこの際確認をしておきたいと思ひるのであります。

この四月一日から施行される育児休業法の関係があります。勤務先が育児休業制度の適用猶予対象事業所になっている場合、その制度の適用を受けられないから自分の生活が困る、生活設計がうまくいかないといふことで離職する場合は、正当な理由に当たりますか。

〇日比説明員 育児のためにということとございまして、恐らく前提としておられると思ひますのは、育児をするということになれば当然子供のことがあふ。したがって、保育所に預けなければいけないとか何らかの手を打たなければいけない。その手を打とうとすると従来の勤務が続けられない。そういうことでおやめになった場合であれば、私どもは正当な理由ありといふことで扱わせていただきたいと思ひております。

〇永井委員 さらに一つ具体的な例でお尋ねします。自分の父母を扶養している。父母を扶養するために離職した。その中でいろいろあるでしよう。介護しなければいけぬ場合もあるでしようし、いろいろなケースがあります。その場合に、離職をしたけれども、フルタイムとしては新たに勤務

はできないけれども、たとえ短時間でも生活を守るためにパートで働きたい、そういう場合は給付制限はかかりませんか。

○日比説明員 父母の扶養のためにやめなさいとかね、まずその点につきましては、そういうことであれば正当理由になります。

それから後段の点でございますが、例えばフルタイムで働いておられた方が今後は短時間の労働を希望される、この点につきましては、同じく給付制限でも、離職理由によるものというべきか、それともその後の問題もあらうと思いますが、まず離職時点ですぐに御希望になったということにつきましては、現在では正当な理由があるというふうな判断をいたすようになっております。これは取り扱ひの変更ということになります。平成元年の雇用保険法の改正によりまして短時間労働者も、もちろん一定の基準がございますが被保険者とする取り扱いをいたすようになり、希望されるということでも差し支えないということと取り扱ひをいたしてあります。

○永井委員 給付制限で大部分時間をとっているわけですが、五十九年の改正時に大問題になったところがございますから、重ねてお聞きしたいと思っております。

最初に指摘しましたように、法第三十三条による給付制限期間は、五十九年の改正前は、何回も申し上げて恐縮ですが、「一箇月以上二箇月以内」というようになっておったわけです。そのとき、改正前の法律によりまして、その第三十三条の運用に当たりましては、刑事罰で解雇を受けた人は二ヶ月、自分に責任があつて解雇された者については四十五日、そして任意の場合は一ヶ月というふうな運用基準が設けられておったわけです。

五十九年の改正によつて、今私が指摘しておりますように「一箇月以上三箇月以内」というふうな改正されたのですが、私どもからいったら改悪されたのですか、運用面では一律に三ヶ月ということが適用されている。法律で委任

しているのは一ヶ月から三ヶ月までの範囲であつて、これを一律に三ヶ月にするというのは私は法律の趣旨に反していると思うのです。このような法律の運用がなされている例がほかにありますか、どうですか。

○若林政府委員 法律におきまして、何らかの期間を一定の範囲をもつて設定をしている規定になつてゐるにもかかわらず、それを運用上一律に適用しているような取り扱ひがあるかないか、私どもいろいろ調べてみましたけれども、調べた範囲ではそういったような例はございませんでした。

○永井委員 今いみじくも局長が答弁されたように、法律に委任していることからさらにそれを運用面により厳しくしてしまふというふうなことは、私も知る限りではほかに例はないのです。だから、私はこの給付制限の問題にしているのです。

あと時間の関係もあるから続けて入つていきますが、仮に給付制限期間を最大三ヶ月まで延長したとしても、五十九年改正前のように、例えば刑事罰で解雇を受けた人は三ヶ月、これは最高ですね、自分に責任があつて解雇された者については二ヶ月、任意の場合は一ヶ月というふうな、私はその運用をこの際変えるべきだと思つております。それが法律で委任されていることを運用する行政の側の義務だと私は思つておる。そこは余り逸脱しないようにしてもらはないと法律的に委任したことになつていかなければ、私はそう思うのです。したがつて、この法規定の正しい運用のあり方というものを私はここできちつとしてもらいた

ましてや、この法律は政府案による立法でありますから、一律に三ヶ月とする労働省の態度というものは、私は厳しい言い方はしますが、けれども国会や国民を欺くようなやり方だと言われても仕方がないのではないかと。財政事情でやむなくそうしたというのであれば、財政事情が好転してきてゐるのですから直ちに私は改めるべきだと思つて

です。財政事情でやむなくそうしたというのであれば私は今申し上げましたが、それが、ここで繰返しませうけれども、五十九年の改正当時もう四日間にわたつて法案審議で議論された、その中で、私だけではなくてほとんどの議員がそこに問題点を集中しておつたわけですよ。

その当時、ちよつと議事録の一部を引用させてもらつて恐縮ですが、これは私だけじゃなくて、私の大先輩の多賀谷先生が指摘をされてゐるのであります。給付制限を厳しくして取り締まつていくということは、労働市場にこの雇用保険の給付適用範囲から追い出すことではないのか、それは雇用保険の精神と違つてはいないか、徹底的に給付制限で締め上げていく、判断基準の適用によつて締め上げていく、それは労働市場に再就職をさそうという意図がそこに感じられるということとを当時多賀谷さんが言つてゐるわけです。

この前提になつてゐるのは、当時の改正のときに何回も議論されましたように、失業者が当時はふえるというふうな労働省の見込んだ、五千数百億円という積立金もあつたという間になつてしまふ、だから多少のことは働く者も辛抱してやらなければしょうがない、こういう思想的な発想があつて、だから私は、生活保障の立場から雇用保険制度があるのか、あるいは財政事情のためにこの雇用保険の改正をするのかということとを繰返し繰返し当時質問してゐるのです。

その関係からいいますと、今言つたようにこの三ヶ月と一律に給付制限をするということについてはこれは問題だ、私は、この関係については、財政事情が好転してきてゐるから今回の改正になつたとするならば、むしろ今回改めてその給付制限のあり方は改正すべきだと思うのですが、どうですか。

○若林政府委員 現在、受給資格にかかわります離職理由による給付制限は三ヶ月でございますが、御指摘のとおり、これは五十九年改正前におきましては一ないし二ヶ月ということでございます。現在三ヶ月でございますけれども、資格決

定後に再就職いたしました、その後再就職いたしました者につきましては、給付制限期間を一ヶ月あるいは二ヶ月として運用をいたしております。このところは一律三ヶ月ということではないわけでございます。また、給付制限事由に該当するか否かにつきましては、先ほど来申し上げましたような正当な理由のある自己都合退職の基準を明確にいたしまして、不合理のないような運用をいたしておるところでございます。

これは五十九年改正の当時、先ほど来申し上げておりますように、若い方を中心とした安易な離職をしないように慎重に考えていただく、また再就職の促進を図つていくという観点からこの制度を導入いたしましたわけでございます。そのことは現在においても基本的に妥当しているというふうな考えでございます。

したがらして、ただいま、財政上の理由で今そこがいわば改善されたからその点をもとに戻してはどうかという御指摘でございますけれども、やはり私どもはこの給付制限期間の三ヶ月という問題は、ただいま申しましたように、安易な離職の防止と申しますか、離職ということについて、自己都合で退職をするという場合にはできる限り慎重に考えていただくという観点から、今日においても機能しているというふうな考えでおる次第でございます。もとより、正当な理由による自己都合退職の問題、これをそのときどきの時代に応じて適切に運用していくということは、これは先ほど来先生御指摘のとおりであらうと存する次第でございます。

○永井委員 いろいろなことをお聞きしてゐるわけですが、欧米諸国との関係も冒頭に比較をさせていただきましたが、せめて給付制限期間を最大二ヶ月ぐらひに短縮すべきではないか、そういう立場で検討してもらいたいと思つたのですが、どうでございますか。

○若林政府委員 現在、中央職業安定審議会の雇用保険部会におきまして、雇用保険制度の基本的な問題を議論を始めてゐるところでございます。

が、御指摘の点につきましてもその場で議論がなされるのではないかとこのように考えております。その御議論の推移を見守らせていただきたいと思います。このように存じております。

○永井委員 さらにその中職審で検討していくということでありまして、それを十分踏まえて、私どもの求めている方向をやはりしっかりと受けとめていただきたいということを私はつけ加えておきます。

さらに、この給付制限問題で、この法第三十二条第一項に「受給資格者が、公共職業安定所の紹介する職業に就くこと又は公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けることを拒んだときは、同項各号に掲げる場合を除いて、一箇月間は、基本手当を支給しない」という規定がございます。一か月間基本手当を支給しないという規定がございます。法第三十二条の第一項の給付制限を受けない場合の一つとして、同条第三項の規定によりましていわゆる労働大臣の定める基準でありまして、五十九年改正前は「就職先の賃金の手取額がその者の受けることができる基本手当の額のおおむね一〇〇分の一〇〇よりも低い場合」というふうに挙げられておったわけですね。

五十九年の改正で、基本手当の算定から賞与等が除外されてしまったわけですね。これも随分議論がありました。私も、反対の立場で随分議論したものであります。これはやはり改める必要があるのではないか。これは今どのようにされておりますか、この扱いですね、お答えいただきたいと思う。

○若林政府委員 五十九年の改正におきましては、失業給付の給付率につきまして二〇%の引き上げを行いますとともに、最低保障額の引き上げも行なうなどいたしまして、失業給付につきまして所要の改正を行ったこと等もございまして、御指摘の点につきましては変更いたしていないわけでございます。

○永井委員 その低いところは二〇%引き上げた、当時からそういうふうに政府は随分そこだけは強調されていた。政府は当時私の質問に対しても大

変調してきたのでありますが、それは賃金の低い方を若干救ったということにすぎない。基本手当の百分の百ではなくて、離職前の賃金に改めるなど、私はこの点についても十分検討してほしいと思うので、どうでございますか。

○若林政府委員 私ども、ただいま申し上げましたように、あのときの基本的な考え方、それは離職時の賃金と雇用保険の給付額との水準というものを考えまして、それが再就職の促進といったような観点から適切かどうかというような観点で五十九年の改正を御提案申し上げ、議論も随分その点でなされたわけでございます。私どもは、今におきましてもそういったような点が妥当するといふふうに考えておりますけれども、いずれにいたしましても、こういった五十九年の改正にかかわります問題、そういったものは中央職業安定審議会の場で議論されるものだろうというふうに存じております。その結論がどうなるかは別といたしまして、その御議論を見守ってまいりたいといふふうに思っております。

○永井委員 給付制限問題を執拗にお聞きして恐縮でありますけれども、特に自己都合退職に係る給付制限ということについては、このいわゆる判断基準ですね、労働大臣の定める基準がどのようなものになるかによって受給権を左右してしまうわけですね。これは大臣わかりますね。大臣の定める基準によって受給者の権利が左右されてしまふ、こういう性格を持っているわけでありまして、したがって、この基準というものは当然公表されるべきものだと思うのですが、どうですか。

○若林政府委員 この給付制限に關します労働大臣の定める基準というものは、先生御指摘のように大変重要なものでございまして、この御指摘の基準につきましては、市販の図書等にも掲載されているところでございますが、私どもとしては十分周知は図られているものというふうに考えております。

○永井委員 これは法とのセットでありますから、この基準というものは、だから、周知徹底を図

ると言うのでありますが、それは通達で出されていくのですか。今までは通達ですね。どうですか。

○若林政府委員 御指摘のとおり通達でございます。

○永井委員 通達の性格ですが、通達の性格というものは行政内部の指示文書だと私は思っています。国民一人一人に通達が行くわけじゃありません。だから、この基準というものは、当然労働関係者に広く示されて、労働関係者が十分そのことを承知をするということが不可欠だと私は思うのです。したがって、ここで私は大臣告示にすべきだと提起をしたいのであります。例えば法第六条第一号の二の規定に基づき「労働大臣の定める時間数」というのがございまして、三十三時間に定めているのであります。これは告示されております。これと同じようにこの基準についても官報によって大臣告示すべきだと思うのですが、どうでございますか。

○若林政府委員 ただいまおっしゃいましたように、この内容は市販図書等に掲載されておりました。労働関係者等にも十分周知されているといふふうに思っております。しかし、これは当事者にとりましては大変重要な問題でございます。権利義務にかかわる話でございますので、今後この基準の見直し等を行いますに際しましては、御指摘の点も踏まえまして、周知のあり方につきまして研究させていただきたいと存じます。

○永井委員 ひとつ前向きに研究してもらいたいと思います。

その次に、給付額の問題についてちょっとお尋ねしてみたいと思うのであります。

賃金日額の算定の基礎からボーナスが除外されているわけですね、ちょっとさっきも触れましたけれども、これは言葉の使い方も私は最近問題があると感じているのです。ボーナスというのは、よく働いたから褒めてやるということと与えられるという性格を持っていると思うのですが、そうではなくて、夏においても冬においても生活設計を立てていくための一定の節目にその生活保障を

していくという性格を持っておりますから、私は、期末手当とかいろいろな——その方が正しいと思うのでありますが、このいわゆるボーナスが現実には完全に生活費に組み込まれているんですね。例えば、家を建てても住宅ローンは全部ボーナスも対象にされる。車を買ってローンを組んでもボーナスは当然ローンに組み込まれていくわけですね。これがもう今の社会の実態になっているわけですね。

そう考えていきますと、このボーナスを除外してきたということについても改めて再検討していただきたいと思うのですが、どうですか。

○若林政府委員 この点も、五十九年改正のときに大きな問題点でございました。ボーナスの持っている意味合いというものは、ただいま先生御指摘のとおりと存じます。

しかし、賞与等をも含んだ総賃金を基礎といたしまして失業給付額を算定するといいたしますと、その額が、毎月の手取り賃金とか再就職の賃金に比べまして割高となってしまうというのを申し上げたわけでございます。また、賞与等の額は、業種とか企業規模とか、あるいは企業の業績等によって変動するというような問題点もあるわけでございます。こういったようなことを総合的に考慮いたしまして、再就職の促進を図るといふ観点からこの制度の趣旨を有効に機能させるというためには、賞与等を除いて毎月賃金を基礎としてこれを算定することが適当であるということと今日の制度が設けられ、そして運用されてまいっているわけでございます。私どもとしては、やはりこういった考え方、それは今日においても妥当いたしておりますし、また、そういった意味での機能を果たしているというふうに考えておる次第でございます。

○永井委員 重ねてこの問題をお聞きいたしますけれども、例えば、住宅金融公庫などにおいてもいわゆるボーナスはローンの対象にしているわけですね。それで貸し出しの一定の基準を判断する場合にも、ボーナスは対象にして判断をしている

わけであります。

ところで、ボーナスは給付日額の算定の基礎から除外するという前の改正のときに、これまた随分と時間をかけて議論がされていきます。私も質問をしていくわけでありまして。そのときの議論でも私は申し上げたのですが、当時は、失業者が増加傾向にある、財政が厳しくなってきた、どこをどうという理由をつけて削れば財政の節減ができるかという視点であったことは間違いないのです。よ、どんなに今労働省の担当の局長がそう言われても、当時の改正というのは、どこを削ってどのよう理屈をつけられるかということから、財政の節減という視点を置いてやったことは間違いない。これは私は断定してもいいと思う、いろいろな議論ですれ違ひは当時ありましたけれども。だとすると、これだけ黒字基調になってきて保険料率も引き下げようというときでありますから、当然私は、この問題は改めて原点に戻って再検討してもらいたい。重ねてお聞きいたします。

○若林政府委員 先ほど来申し上げましたように、五十九年のとき、受給者実人員というものは大変増加傾向をとったわけでございます。そして、その背景は何かということいろいろと分析をいたしまして、高齢化あるいは女性の社会進出、あるいは若い方々をめぐる雇用情勢、こういったものから制度をどうやって効率的にするかということ、いろいろな議論がなされたわけでございます。この問題もそういった中から出てきたわけでございます。

そして、先ほど申し上げましたように、離職時の賃金とそれから再就職するときの賃金、こういったものを比較して考えましたときに、いろいろなバランスというものを考えました場合に、やはり現在の制度が適切であろうということで今日の制度がつくられたわけでございます。私は、基本的にはやはりこの制度というものは今日においても妥当しているというふうに考えておるところでございます。

いずれにいたしましても、この五十九年改正を

めぐる諸問題というものは、現在の中央職業安定審議会の雇用保険部会でそれぞれ一つ一つ議論になるだろうと存じます。

私も、ただいま申し上げましたように、今日においても、この考え方は妥当なところというふうな考えでおるわけでございますけれども、そういう雇用保険部会で議論がなされるということでございます。その御議論でどういう結論、どういような御議論が出てくるか、私も今日時点判断がつかぬまじりけれども、そういった雇用保険部会の議論というものを伺ってまいりたいというふうに考えております。

○永井委員 この議論は必ずしも完全にかみ合わないわけでありまして、私はそのことは強く要望しておきたいと思っております。

次に、給付日数の関係であります。被保険者期間別に段階化したわけですね。そもそものドイツやフランスなどと比べて我が国の所要給付日数というものが私は少な過ぎると思うのです。

ここにも政府の出した資料がございますが、例えば一つ二つ例を言いますと、フランスの場合は最高給付日数は千八百二十五日です。日本と同じような状況に置かれているドイツ、このドイツでも最高百四週になります。四十五歳以上は年齢に応じてということに加算されるわけでありまして、その場合でも百四週まで給付日数は認められているわけですね。この面について言いますと、日本は非常にこれも見劣りがし過ぎている、格差があり過ぎる、私はこう思いますが、この点についても検討すべきだと思いますが、どうでございますか。

○若林政府委員 給付日数につきましては、五十九年改正で、被保険者期間を勘案した所定給付日数を設定したわけでございますが、これは、それまでの年齢別のみの給付日数の設定では、比較的短期間で離職する高齢者にも長期間の給付が保障されるということになりまして、高齢化社会の急速な進展とともに給付と負担の不均衡が拡大していくということでございます。比較的若年の

長期勤続者と比べて公平を欠くということでございます。

そういうことでございますので、今日、当時から比べて高齢化が進んでおりますし、さらにこれから進んでいくということでございます。このように被保険者の期間と年齢とをあわせて段階的な給付日数制度をつくっていくということは必要であるわけでございます。当時と比べまして、一層そういう問題が今日においては妥当なところというふうに考えております。もし仮にこれを当時に返しまして、年齢だけで仮に給付日数を決めるということになりますと、不均衡がますます広がっていくことになっていくわけでございます。

この給付日数の問題につきましては、これは各々の制度によりまして、負担とかいうことで随分違っておるわけでございますけれども、私も、この日本の雇用保険制度における給付日数、これは諸外国と比べて決して遜色のないものであるというふうに考えております。

○永井委員 この問題についても深く掘り下げる時間はないのですが、今財政の仕組みが違ってくることを言われましたね。これは私も最近質問したように、フランスでいうと最高千八百二十五日まで、これは追加手当を含んでいるのであります。保障されている。そのフランスが、日本と違って賃金の二・四七％を労働者が負担をし、使用者側が四・四三％を負担をしているのです。日本の場合は、これは折半です。そういう関係からいっても、むしろ逆に日本の方が労働者の負担が高いわけだから、もっと労働者の生活保障という立場を重視すべきだと私は思うのです。これは議論のすれ違いになるところかもしれませんけれども、時間の関係がありますからこれ以上私は深く追及はいたしません。私が言っているように、ひとつぜひ外国の例なども参考に検討してもらいたいということをお願いしておきたいと思っております。

その次に、再就職手当の問題であります。今回若干の制度変更はあるようでありまして、

そもこの再就職手当につきましては、諸外国には見られない例なのです。諸外国ではそういうものはありません。したがって、失業給付の本質とこの再就職手当というものは相矛盾するのではないかと、この点についても検討すべきだと思いますが、どうでございますか。これは五十九年のときにも随分と多賀谷先輩がこの問題について質問をされているわけでありまして、そのときも議論はすれ違ひで終わってしまっています。しかし、すれ違ひのままでいつまでも放置できませんので、私は再検討してもらいたいと思っております。

○若林政府委員 昭和五十九年改正前の雇用保険法におきましては、基本手当の受給資格者の再就職意欲を喚起する制度は存しなかったわけでございます。失業者として滞留する傾向が見られましたことから、昭和五十九年の改正におきまして、基本手当の受給資格者ができるだけ早い機会に再就職できるように援助することを目的として再就職手当制度が創設されたものでございまして、現在におきましても、受給者の再就職意欲を喚起いたしまして早期再就職を図る上で有効に機能しているというふうに考えております。

なお、今回の改正案におきましては、再就職手当の機能の一層の充実を図るという観点から、所定給付日数の多い者につきまして、その残日数の要件を緩和するということによりましてこの制度の改善を図るということで、改正をお願いをいたしているところでございます。

○永井委員 あえてもう一言つけ加えさせていただきますと、これも前の大改正のとき議論になったのであります。この再就職手当というものがあから——上昇志向だと私は最近指摘しましたけれども、自分の生活から考えて、社会の生活水準から考えて、より条件のいいところへ就職したいということを考えておいても、再就職手当にないままに就職してしまうというケースが、安定所の指導もあるでしょうけれども、現実にあるのです。これを多賀谷先輩に言わせると労働市

場への追放ではないか、こういうふうな当時表現されているのでありますが、やはりこの再就職手当というのについては失業給付の本質と相矛盾していると思はれますので、これについても今直ちにここで結論は得られませんが、ひとつ十分に検討してもらいたいと思います。

その次に、高齢者の扱いについて申し上げたいと思うのであります。

五十九年改正で、六十五歳以降新たに雇用された場合は被保険者から適用除外することとされたわけですね。その理由として、常用労働を希望する割合が少なく、また引退過程にあるといったことが当時答弁で繰り返されました。しかし、ILO百六十二号勧告、いわゆる高齢労働者勧告では、社会保障措置や福祉給付についても年齢差別をすべきではないと言われている。そうすると、このILO百六十二号の勧告からいくと、それに反すること、こういうふうな言わざるを得ないわけでありまして。

短時間労働特別被保険者制度ができたことでもありますが、この点についても私は再検討すべきだと思ふんですが、どうですか。

○若林政府委員 平成元年に短時間労働者につきましても一定の要件のもとに雇用保険の被保険者としていたところをございまして、そういった方々が実際に離職をして給付を受けましたためには、被保険者となるような常用雇用を希望することを要件としたしておるわけでございます。その一方におきまして、六十五歳以上の高齢者の方につきましても、現在におきましても常用雇用を希望する方は少ないと考えられます。また、もし仮にこれらの方を被保険者にいたしましたとしても、実際には給付を受けられないケースが多くなるというふうな考えております。しかしながら、今後、御指摘の点につきましては研究をさせていただきたいと存じます。

○永井委員 研究をしていただくことになりましたが、それは多量にいたしますけれども、この適用除外を定めたときに、六十五歳以上の人たちは一般

には、先ほど申し上げたように引退過程にある人だ、そしてフルタイム就業を希望されるというところは少ない、当時そういうふうな言っているわけですね。最近では随分と事情が変わってまいりました。労働省自体も高齢者の労働力を活用しようというところでのいろいろな施策を講じられているわけでありまして、その当時の改正時点と基本的に視点が変わってきて当然だと思ふのです。そういうことを含めてひとつ検討をしていただきたい、研究をしていただきたいと思ふわけでありまして。

大分時間がなくなつてまいりました。そこで、今までの鈴木議員の質問あるいは私自身がそれに就いてさらに補完的なものも含めて質問してきたわけでありまして、今までのこの質疑を通してさらにこの法律を改正する以上はここでひとつきちんと確認しておきたいことがございます。大臣に対してひとつ確認をしていきたいと思います。大臣に

まず、この雇用保険事業の事務費であります。この事務費については保険財政に負うところが非常に大きいわけでありまして、これは少しでも国庫負担をやすべきだと思ふのでありますが、これはどうでございますか。

○近藤国務大臣 最初に、ずっと先生の御質問を承っております。また、局長その他政府委員の説明を私がずっと聞いておたわけでございますが、私のこの分野は初めてでございますから、大変いろいろ勉強させていただきまして、考えさせられるような面も多いわけでございますので、いろいろ勉強させていただきたいということをまず申し上げておきます。

そこで、先生の御質問でございます雇用保険でございまして、雇用保険法第六十六条第六項に基づき、「国庫は、毎年度、予算の範囲内において、雇用保険事業の事務の執行に要する経費を負担する。」ことになっております。

雇用保険の事務費につきましては、積立金の運用収入等保険財政の状況等を勘案し、国庫から所

要の額の繰り入れが行われているところでございまして、今後とも所要の経費については必要な額の確保に努めることといたしてまいりたいと思ふております。

○永井委員 次に、今回の制度改正ではいわゆる国庫負担の引き下げに関しては当分の間の措置とされているわけですね。これは最前も鈴木議員からこの問題についてかなり突っ込んで質問をされました。この当分の間の措置が終了した場合には、この措置はどのような取り扱いになるのですか。

○近藤国務大臣 今般の改正は、近年の雇用保険の失業給付に係る収支状況を踏まえ、今後当分の間失業給付に係る保険料率、国庫負担率を引き下げることにし、あわせて失業給付の改善措置を講ずるものでございます。

今後、雇用保険の失業給付に係る収支状況から見直しが必要となる場合もしくは雇用保険事業のあり方、今後の諸情勢に対応した制度体系や給付体系のあり方及びその費用負担のあり方についての見直しに伴い必要が生じますれば、今回の措置について見直しの検討を行いたいと考えており、その結果に基づいて所要の措置を講ずることを考えているところでございます。

なお、中央職業安定審議会雇用保険部会で雇用保険制度のあり方に関する基本問題について御議論いただいております。当面は、その推移を見守ってまいり所存でございます。

○永井委員 次に、育児休業法がこの四月一日から施行されるわけですね。この育児休業法の制定過程において、休業期間中の所得保障の問題につきましましては、婦人少年問題審議会あるいは国会などの場でいろいろな意見が出てまいりました。しかし、意見はあつたけれどもその実現を見ることのできなかったわけですね。

ところで、この雇用保険制度に関する基本問題についての検討が中央職業安定審議会では始められたと聞いています。その場において、育児休業のみならず介護休業についてもその休業中の所得保障について雇用保険制度として何

らかの措置が講ぜられるよう積極的に検討すべきであると思ふますが、どうでございますか。

○近藤国務大臣 育児休業や介護休業を取得する労働者に対する経済的援助、所得保障の問題については、種々の意見があるものと承知をしております。実は、私の選挙区は山形でございますが、山形県は女性の就業割合が全国で最高の都県でございますので、私も地元へ帰つていろいろ話をするわけでございますが、そういう要望が大変強くあることも、もう具体的に話があるものですか、私、率直に承知しているわけでございます。

そこで、雇用保険制度をめぐつては、雇用情勢等の諸事情の変化を踏まえまして、高年齢者問題等種々の検討すべき諸課題がございまして、中央職業安定審議会雇用保険部会において雇用保険制度のあり方に関する基本問題の検討が今始められたところでございます。そこで御指摘の点につきましても、その御検討の中で御議論がなされるのではないかと思っております。

同時に、育児休業を取得する労働者に対する経済的援助の問題に関しましては、婦人少年問題審議会でも御議論いただくことと承知しております。これから審議会における推移を見守つてまいりたいと現在では考えているところでございます。

○永井委員 次に、雇用保険制度も含めまして、育児や介護に係る休業中の労働者に対して所得保障について何らかの措置が講ぜられるように検討することが必要だと私は思ふのですが、その検討に当たっては、従来の失業中の生活の安定であるとかあるいは継続雇用の促進といった観点ばかりではなくて、最前も申し上げましたけれども、フランス等では家族のそういう扶養関係も全部入っているわけでありまして、そういう家族といったものを基本に据えた観点からの発想も私は必要だと思ふのでございますが、大臣から改めて確認をしていただきたいと思ふます。

○近藤国務大臣 勤労者福祉の増進、休業中の職業能力の継続向上、職業生活と家庭生活との両立による雇用の継続、今後の雇用情勢に対応した労

働力確保対策の推進等の観点から、御指摘の点も踏まえ、検討することが必要であると考えております。

○永井委員 中央職業安定審議会や婦人少年問題審議会で作業中の所得保障に関する何らかの措置について結論が得られた場合には、どのように対処されるおつもりなのか、あるいは必要な措置は速やかに具体化すべきだと考えますが、どうでございますか。

○近藤国務大臣 労働省といたしましては、審議会での御議論、御結論については従前から十分に尊重するとともに、御議論の結果のうち必要なものについてはその具体化に努めてまいってきたところでございます。

御指摘の育児休業や介護休業を取得する労働者に対する経済的援助問題につきましては、中職審、婦少審で御議論がなされていると考えておりますが、どのような御議論がなされるか、これらの審議会における御議論の推移を見守ってまいりたいと考えております。

いずれにいたしましても、私も所信でも申し上げておりますけれども、まさに現在において大事なことは、家庭生活と職業生活をいかに調和をして、その積極的な両立を図るということが大変大事な政策課題でございますので、私もこういう線に沿っていろいろ研究し、努力をしてまいりたいと考えております。

○永井委員 次に、雇用保険三事業につきまして、その運用が事実上政府・労働省の裁量にゆだねられているわけですが、労使の関与を制度化すべきではないかという意見や、あるいは労働者も一定額負担することとしてもよいから直接労働者に支給されるように改善すべきではないかという意見もございます。したがって、この三事業のあり方についても改めて根本的に検討すべきではないかと思うのでございますが、どうでございますか。

○若林政府委員 雇用保険の三事業につきまして、その事業内容や費用負担のあり方等をめぐり

まして種々の意見があるものと承知をいたしております。

この三事業につきましては、これまでそのときどきの諸情勢に対応いたしまして、必要な見直しを行ってきたところでございますが、今後につきましても、諸情勢を踏まえた諸課題に対応いたしますため、そのあり方について検討を行っていく必要があると考えており、その際、関係労使の御意見等も十分尊重してまいりたいと考えております。

○永井委員 次に、大臣にさらに重ねて確認をしておきたいと思うのであります。

雇用保険制度のあり方については、今までいろいろ指摘してきましたように、今後十分に検討を行う必要があると考えますが、今回の制度改正の関連で言いますと、今回の措置は当分の間ということになっているわけですね。それは具体的にいつまでの間と考えているのか。中央職業安定審議会では何らかの検討を始めたやに承知しておるわけですが、それとの関係を含めて、ひとつお答えをいただきたいと思っております。

○近藤国務大臣 雇用保険制度については、雇用情勢等の諸事情の変化を踏まえ、高年齢者問題または女性の職場進出にかかわる問題の対応その他検討すべき諸課題があると承知しております。

今後、雇用保険の失業給付にかかわる収支状況から見直しが必要となる場合、もしくは雇用保険事業のあり方、今後の諸情勢に対応した制度体系や給付体系のあり方及びその費用負担のあり方についての見直しに伴い必要が生じれば、今回の措置について見直しの検討を行いたいと考えており、その結果に基づいて所要の措置を講ずるまでの間と承知しております。

御指摘の中央職業安定審議会との関係については、その雇用保険部会において雇用保険制度のあり方に関する基本問題について御議論いただいていると承知しております。

先ほども申し上げましたけれども、先生のお話、大変参考にさせていただきたいと思っております。

ます。私は、今、雇用政策の大変重要な課題、目標といえますのは、先生から御指摘がございましたが、現在の労働力不足の状態の中において、いわゆる労働者、労働力の適切な上方向のいわばモビリティといえますか、移動する、モビリティをいかに担保するか、こういうことが大事で、私も言いましたけれども、低位雇用状況から高位雇用状況にどういふふうなスムーズに向上させるかということが、私はこれからの雇用政策の大きな課題であると思うのであります。同時に、この事業をやっていく立場に立ちますと、ある程度の雇用関係の安定性というのも大事であって、簡単に仕事を移してしまうということも、これは程度問題いろいろございまして、こういった安定性の確保ということが、やはり同時にこれからの産業発展の中では大事だということにも考え、モビリティと安定性をどういふふうなバランスをとるかということじゃないかと思うわけでありま

す。

いずれにいたしましても、今申し上げましたが、労働省としてはその御議論の推移を見守っていくことといたしたいと思っております。雇用保険制度のあり方に関する基本問題について御結論が得られた場合には、必要な措置について速やかに対応していく所存でございます。

○永井委員 時間がなくなつてまいりましたが、一つここでつけ加えてお聞きしておきたいと思ひます。

労働保険料の納付問題であります。四月一日から五月十五日までの間とされているわけですね。これは、その間にゴールデンウィークもありまして、今政府が言頭をとってできるだけ多くの人が集中的に休むように、五月一日のメーデーを祝日になかなか指定しないのは、大臣、けしからぬ話なんだけれども、しかし集中的に休みをとろうということでも労使間でも努力されているし、政府もそういう行政指導を強めている。そういう状態の中で、五月十五日までに納付をしなくては

いけないということが事務組合などは大変な負担

になってきているわけですね。さらに、事務組合の関係で言いますと、労働保険事務組合では口座振りかえによつて六月十五日までに納付することとされて一カ月の延長が認められているというケースがあります。

こうした状況から考えまして、この納付期限を六月十五日まで一カ月間延長できないか。これは、雇用保険をより皆さんに大切にしようという観点も含めて、私は強く要望したいと思うのです。どうでございますか。

○若林政府委員 労働保険料につきましては、ただいま先生御指摘ございましたように、法律に基づきまして保険年度の当初に申告・納付期間を設定いたしまして申告・納付していただく方式をとつておるわけでございまして、こうした保険事業運営の仕組みから、年度当初の給付に充てるため、年度当初の保険料の徴収はできるだけ早くお願いをするという必要があるわけでございます。したがって、労働保険料の申告・納付期間の一カ月延長というものは、保険事業の本来のあり方に影響を及ぼすものでございまして、その実施はなかなか難しい点がございます。

労働保険料の申告・納付期間の中に確かに先生御指摘のようにゴールデンウィークがございまして、近年、民間企業においてゴールデンウィークを中心に休日の増加傾向が見られるわけでございますので、労働保険事務組合の労働保険事務の負担が増加しているということも私も何とて承知をいたしております。この事務組合の負担軽減方策につきましては、ただいま先生の御指摘の点も踏まえまして研究させていただきたいと存じます。

○永井委員 ぜひひとつ、保険を扱う事務組合では強い強い要望でございますから、実態に合うようにはしてほしいと思ひます。

きょう一日の審議でございますから十分な質問もできなかったわけですが、最後に重ねて私は指摘しておきたいと思うのであります。今回の法改正に至る過程で、中職審の専門調査

委員雇用保険部会でも随分と議論がされてきました。そして中職審で一応答申がなされ、あるいは社会保障制度審でも答申がされました。これはすべて、結論的に言いますと、この措置は当分の間の措置としてはやむを得ない、こういうことになつてゐるわけです。これは制度審一つにしてもそうでありますが、答申は一本化するという原則のもとに作業は進められてきているわけであり、ます。だから、答申そのものは当面の暫定措置としてはおおむね了承する、ごうなるのであります。が、その一本化されるまでの過程あるいはその一本化されているその中身は大変な議論があつたのです。その議論を踏まえて私は問題点になる上うなところを前の五十九年の改正時点も振り返りながら御質問申し上げてきたわけであり、ます。

例えば、中職審の雇用保険部会の議論の中では、

使用者側委員は、将来における福祉の水準の低下を招かないよう国として一層の努力をすべくであるとの見解も表明されているわけですね。労働側の委員からすると、今いろいろな形で質問いたしましたがけれども、例えば育児休業や介護休業など

に係る休業給付制度の導入の検討であるとか、いわゆる五十九年制度改正のかかり合い等を含めて給付体系のあり方や給付水準をさらに改善するように検討すべきであるとか、三事業のあり方の検討であるとかあるいは船員保険と雇用保険の通算など、いろいろな問題を指摘をしているわけです。これをすべて併記をして中職審や制度審で答申するわけにはいきませんから、答申は、一元化ということで、その原則を踏まえて当分の間の措置等としてはやむを得ないという言葉で終わってしまっているわけです。この一元化をされた答申の裏側に指摘をされているこの審議会の検討課題というものを、私は全部に触れることはできませんでしたがけれども、ポイントについては触れてきたわけでありませう。

労働大臣が宮澤内閣の重要閣僚の一人として、生活大国を目指して労働省挙げて取り組むと言われているときでありますから、もとの議論に戻つ

て恐縮でありますが、雇用保険の制度というものは生活保障なのか、財政上の立場から雇用保険を扱っていくのかというこの古くて新しい問題でありますけれども、雇用条件が非常に好転してきたとはいってみても、景気の陰りも見られる今日のこの状態でありますから、あくまでも労働者の生活保障というものを重点にスタンスを置いて、これからの雇用保険法の運用も図ってもらいたいし、この隠された、審議の過程で出てきましたいろいろな問題点というものは率直に受けとめて、今大臣にもいろいろな面で確認の答弁をしていただきましたけれども、幅広く幅広く、深く深く掘り下げて、ひとつ労働者の期待にこたえてもらいたい。このことを申し上げて、最後に、そのこと全般について大臣からの御答弁をいただいて終わりたいと思います。

○近藤國務大臣　雇用保險制度というのは、我が國の制度の中の最も重要な制度の一つであると私はかねて考えておりまして、この制度が今後果たさなければならぬ多面的な課題があると私は思っております。

そういう問題について今いろいろな審議会で御審議をいただいておりますし、きょうも先生から貴重な点について御指摘がございました。そういったものをひとつトータルにして私ども検討させていただきますと思っておりますが、さしあ

たつてこの法案は、積立金が平成二年度には二倍を超えるということで、一応見直しをさせていた
だきたい、こういうことでございますので、ひと

つ御理解を賜りまして、なおいろいろな問題につきまして、今後さらに私ども御指導を受けながら検討してまいりますということを申し上げてお

○川崎委員長 午後一時より再開することとし、この際、休憩いたします。

午後零時三十二分休憩

午後一時開議

○川崎委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。中村巖君。

○中村(憲委員) 本日は、労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案の審議でございますけれども、この法案は、要するに、労働保険の財政が大変に好転をし

た、したがって、これ以上従来の保険料率で徴収を続けることが適正でなくなつたから保険料率を下げるんだ、あわせて国庫の補助を減らす、さらには一部の若干の給付の改善をする、こういうことに尽きるわけでございます。

そこで、最初にお尋ねを申し上げておきたいのは、いろいろな資料には出ているわけでありますけれども、雇用保険財政が好転をした、その実態はどういうものだろうか、こういうことでございます。

何うところによると、平成二年度で徴収保険料が一兆四千三百億、失業給付の方は九千六百億程度だ、こういうことでありまして、したがって、余剰金というものが年々出てきて、それが積み立てられる、こういう格好になるんだということである。

○若林政府委員　ただいま平成二年度の実績につ

ろの経済情勢を反映したものでございます。少し前、五十七年ぐらいの実績を申し上げますと、保険料徴収額が八千八百七十九億、給付額が一兆二

千三百十一億、こういうような時代もあったわけでございます。

○中村(憲)委員　その結果として、労働省から示されておるところによりますと、積立金の額が既にして二兆九千七百八十四億、それは平成二年度

の余剰金を積み立てたものを含むのかどうか、それはちよつとよくわかっていませんが、そういうことであるとするのなら、積立金だけを取り崩しておつても、現在の失業給付費の金額からいうと三年間は全然保険料徴収をしなくてもやってい

ける。こういう状況に数字上はなるわけにござい
ますけれども、そういうことに理解してよろしい
わけですか。

○若林政府委員 もとよりこの失業給付の額とい
うのはそのときの雇用失業情勢に左右さ

れるわけでございますけれども、今先生が前提になさいましたことからいえば、そういうことだろうというふうに思います。

やはり失業給付費というものは働いている方にとりましてはいわば最後のとりでということと

○中村(憲委員) こういうふうにこの雇用保険財

政が大変潤沢になったというのはなぜかということとでございませうけれども、それはいわば給付を受ける人の数が少なくなったというようなことが基本的なことであろう。そのことは、いわば労働需給がタイトになったということ、それが一番だろ

項のうちで、高齢者求職者給付金の創設、それから所定給付日数の多段階化、再就職手当の創設等によりまして、受給者実人員が減少いたしましたとともに給付総額の減少につながったところでございまして、当時の原因は、この改正で受給者実人員が減ったことだろうと思っております。

また、最近数年にわたって、景気の拡大によりまして、資格喪失件数は増加傾向にあるわけでございまして、受給者実人員の減少傾向がございまして、これは景気の要因に基づくものと考えられるわけでございしますが、いずれにいたしましても、景気と制度改正、この双方の効果が相乗いたしまして今日の財政状況になっているというふうな理解をいたしております。

○中村(憲)委員 今言及されましたけれども、五十九年に大改正があったわけでございまして、そのときには恐らく、第二次オイルショックとか、そういうような結果として失業者が大変ふえた、したがってこのままでは雇用保険財政というものが立ち行かなくなる、こういうことを見越して給付費を大幅に引き下げようということで、ああいう改正がなされたというふうに理解をするわけでありますけれども、結果としてはこういう結果になってしまった、現在の結果になってしまっている。あのときにあそこまで給付費を削減するためにいろいろな体系をいじくってやる必要はなかったのではないかと。そういう意味では、それは景気のことでもありますから、見直しというものはなかなか簡単にはできませんけれども、労働省の見通しが非常におかしかったのではないかな、こんな気がしますが、いかがでしょうか。

○若林政府委員 五十九年に改正いたしましたときは、受給者実人員が相当に増加をいたしておったわけでございまして、この受給者実人員の増加というものの背景はどういうことかということでもいろいろと分析をいたしたわけでございまして、それは高齢化が進んできていること、あるいは女性の方々の社会進出が非常に進んできていること、あるいは若い方を中心とした離職が非常に

多いということ、こういったような点に原因があるというところで、いわばその雇用失業の構造的な問題が背景にあるという認識に立ちまして、五十九年の改正を提案させていただいたわけでございまして、それは結果的に受給者実人員の減ということでも財政の改善に結びついたわけではございません。

しかし、ただいま申しましたそういう構造的な点を改善して雇用保険制度をより効率的なものたらしめるといふことにつきましては、それが今日におきまして機能しているというふうな考え方をおるわけでございまして、たまたま景気がこういう状況になってまいったわけでございまして、けれども、それはそれ、別の問題というふうに考えております。

したがって、今回このように財政事情が好転してまいりまして、積立金もこのように積み上がったこととございまして、これに積みましては、もとより暫定措置ではございまして、けれども、保険料率の引き下げ、国庫負担率の引き下げということで対応しようと考えた次第でございまして。

○中村(憲)委員 五十九年改正が財政上だけで、つまり財政負担を減らすためにだけ行われたとは申しませんが、その五十九年改正の結果は、いふものがよく機能しているのかどうかということについてはいささか疑問なところではないかと、受給者側からすれば極めてシビアになった、こういうような感じになっているわけですから、その点で、別に五十九年の前へ戻したかどうかとは言いませんけれども、とにかく必ずしも現行のこの雇用保険の体系というものが現在の状況に即応している、ちょうど照合して非常にいいものであるというふうには考えられないわけではございません。

そのことは次にお聞きをすることとして、とりあえずとにかく保険料率を減らすということ、そのことは、働く方々にとってもそれだけ負担が減るわけでありまして、大変結構なことでは、その意味では、私どもはこの法案に対してはこれはあながち

反対というわけではなくて、その部分を評価してまいらなければならないというふうに思っているわけでございまして。

しかしながら、それと同時に、今回のこの料率を引き下げると同時に、やはり当分の間ではありますけれども国庫負担部分を四分の一に下げてしまふというところがあるわけでありまして、なぜ国庫負担も下げなければならないのかという点をお伺いしたいわけでありまして。

もとより、やはりこの雇用保険というものの一つの社会保障でありますから、その社会保障に対して国ができるだけ財政的に寄与をする、貢献をしていくということが必要なわけでは、社会保障というのはいくつかの保険という制度で成り立っているわけですから、雇用保険の場合にだけ、あるいは社会保障の一端にだけいらないとすれば、どうしてもそれは所得の再配分機能というふうなものも持っているわけで、そのためには国の財政の中からその制度に対してできるだけ多くの補助とか、かそういうものがなされなければならない、こういうふうな思いをいたします。

それを、確かに財政が潤沢になった、だから一般の使用者、事業者あるいは労働者の保険料率を下げる、ついでに国の補助も減らしてしまふ、これはなかなか私は理解ができません。このままでは、なぜ減らさなければならぬのか、お答えをいただきたいと思っております。

○若林政府委員 ただいま先生御指摘ございましたように、雇用保険制度におきましては、この雇用保険の失業給付制度と申しますものは、いわば働く方々にとつての最後のとりででございまして、国の経済政策、雇用政策というものにおきまして、大きな柱であるわけでございまして、それに対して国がその給付について一部を補助する、こういうような考え方に立っているわけでございまして。それはもう基本でございまして。それで、今回につきましては、先ほど来申し上げましたように、雇用保険の財政の好転ということによりまして、保険料率につきましては、平成

四年度は千分の二、平成五年度以降は暫定措置、当分の間として千分の三を引き下げることとございまして、これは大幅な引き下げでございまして。これは労働者がその引き下げの恩恵を受けるわけでございまして、同時に、このような大幅な引き下げの中で失業給付の負担者であります国庫、これは国民の租税でございまして、けれども、こちらの方の負担も、この保険料率の引き下げ幅に見合せて引き下げていくことが適当であると判断した次第でございまして。

いすれにいたしましても、これは両方あわせて当分の間の暫定措置ということとございまして。○中村(憲)委員 当分の間ということになっているというところは理解をします。確かに法文の書き方の上におきましても、要は、保険料率の問題にしろあるいは国庫補助の問題にしろ、片一方は労働保険の保険料の徴収等に関する法律の附則、片一方は雇用保険法の附則という形でつけ加えるというところで、その附則を廃止すれば本則へ戻る、こういう形になっているわけですから、本則そのものもなくなってしまうというわけではないから、そういう構造で一時的にやろうとしているのだというところは理解をいたしますけれども、そのことと、やはり保険料率を減らすに伴って国庫の補助を減らしてしまふというのは、私はうなずけない。それだけ国庫の補助を減らすのであるならば、さらに一層保険料率を下げたらいけないか、こういうような気がするわけですね。

国庫の補助の方は、支給額に対する三分の一ないしは四分の一という額ですから、何%という料率の問題とは違いますが、財政的には同じことですから、やはりそれだけの国庫の補助があれば、それが雇用保険の特別会計へ入ってくるわけですから、そういう意味では、財政的にそれを逆に割り出せば今回の料率の引き下げ以上のものができたんじゃないか、こんな感じがするわけで、そのところは、やはり国庫補助というものは何としても労働者としては引き下げない方向で努力をすべきものでなかったのかというふうに思うと

ころでうらないます。

そこで、そうすると結局、それは雇用保険を含むところの特別会計の問題でありますけれども、国庫補助が引き下げられた部分というものは、それは現実にとのぐらいいなくなっていくわけですから、数字の上で。

○若林政府委員 平成四年度の予算ベースで申しまして三百十三億でございます。それが一〇%の削減に相当するものでございます。

○中村(憲)委員　そして、その引き下げられた部分というものは国庫全体に返ってしまふのか、それだけ引き下げたことによって労働省予算というものに対して何か益するところがあるのか、その辺のところはどうなっていますでしょうか。

○若林政府委員　まず、雇用保険の会計という面から申しますと、雇用保険の失業給付におきましては、受給者実人員の増がございいます。また、給付の日額の増加がございいますものでございいますから、そういった面での支出増がございいます。それから、労働省におきましては他のいろいろな諸政策がございいますものでございいますから、労働省の全体の一般会計という面から見ますと、これはおおむね前年と同額、若干の増ということになっておるわけでございいます。

○中村憲委員 それは具体的には、その分は結局労働省予算全般の中でどういうところに重点的に振り向けるんだということはないわけですか。

○若林政府委員　ただいま申しましたように、その相当部分は現在の雇用保険制度におきます受給者実人員の増それから給付日額の増、そういうところと充てられておるわけでございますけれども、労働省全体といたしますと、介護労働者の確保対策等のために一般会計の予算は伸びているわけでございまして、結果的にはそういうところにも回っているということが言えるかと思ひます。

○中村(慶)委員　しかし、今後不景氣が来て、現に不景氣が来つつある、不景氣の状態だと言いま

すけれども、そのためにやはり失業者が増加をす
るといふようなことになってきますと、また雇用
保険財政が逼迫するといふ事態も起こらないとは
言えないわけでございます。

そういう場合に、確かに先ほど御指摘になられたように附則という形ではなされておりますけれども、そうすると、この附則が廃止をされて本則へ戻るといふ事態も起こらないとは言えないわけであらう。そのときに、一つには本則に戻つた場合に、いわば保険料率が上がるわけでありませうけれども、国庫負担の方もやはりものとおりに戻してもらふなければ困るんじゃないか。そうでなければ、保険料率は本則に戻つて上がりましたけれども、附則の方で国の財政状況が悪いので依然として補

助率は四分の一なんだ、こういうような状況ができてしまったのでは、これはいたし方ないわけで、やはりこの保険料率の引き下げと当分の間の国庫負担の引き下げとは常に連動しているんだ、今後保険料率が上がる場合には国庫負担も必ずふやします、こういうことを明言していただかないとしようがないと思うのですが、その点についてはいかがでしょうか。

○若林政府委員　まず、今後の財政状況でございますけれども、当面の事態といたしましては、こゝういった景気的情勢でございますから受給者実人員が増加していくだろうというふうに考えておりますが、これまで昭和六十年から平成二年度までの間を見まして、財政の平均の余剰状況というものを見ますと、率に換算いたしまして大体千分の三・六九でございます。これは好況のときも不況のときも入っておるわけでございますから、私どもは今後の財政事情は基本的には健全な運営ができるだろうというふうに考えておりまして、先生御懸念のような事態はそう簡単には来ないだろうと思ひますが、もしそういう事態が来れば、もとよりこの規定は見直しを受けるということになるわけでございます。

この当分の間と申しますのは、雇用保険の失業給付に係る収支状況から見直しを必要が出て

きた、これが一つでございます。あるいは雇用保険事業のあり方やその費用負担のあり方についての検討に伴って見直しの必要が生じたときに見直しを検討する、こういうことでございまして、ただいま先生のおっしゃられました点はこの後段の方であらうというふうに思っております。こういった点について、今後いろいろな御議論がなされていくだろうというふうに思っております。

○中村憲委員　ちよつと御答弁がはっきりしないのですけれども、当分の間は相当期間だと労働省は見込んでいるということはそれはそれでいいとして、そういう事態が来て保険料率を引き上げるといふことでは、やはり国庫の補助をふやすのだということですね。そのことについては、端的におっしゃっていただいてどうなんでしょうか。

○若林政府委員 今後の費用負担のあり方の問題というのは、基本問題の中での一つのテーマでございます。これは今後、中央職業安定審議会の雇用保険部会で議論が進められていくことでありとうと存じます。したがいまして、こういった問題も含めて検討がなされるわけでございまして、そういった検討がまとまったところが一つの見直しの時期というふうに考えております。

○中村(憲)委員 制度全体を見直さなければなら
ないということとはそれはそれでわかりますけれど
も、しかし問題は、先ほど私が社会保障の一般論
まで出して申し上げていることは、労働省として
は何としても国庫補助というものを、今回はしよ
うがないとしても、できるだけこの雇用保険に対
して国庫補助を大きくしていく方向で物を考えて
もらわなければいけないのじゃないかという
ことを申し上げているわけでございます。それを
要望しておきます。

次に、当分の間ということについてでございます。

今のお話で、当分の間というのは、平均余利率ですか、そういうものからいってもかなり期間は長くなるはずだということでございます。しかし、当分の間というのは三年で終わるのか五年で終わ

るのか 私どもにすれば全く予測がつかないこと
でございます。ただ、それはいろいろな社会的な
条件によるわけでありますから、労働省だって、
これは十年大丈夫ですよ、こういうふうに保証を
しろと言われれば困るのかもしれませんが、大体
どの辺のことを予測されているのかということが
一点。

それから、これは大臣に伺いたいのですけれども、今後、失業者が急激にふえるという事態が起り得るのか、あるいは今後の景気動向はどうなっていくのだろうか、当面三年、五年含めてどうなっていくのだろうか、労働省はこういう雇用動向の専門家でありますから、大臣も専門家でありますから、その辺のことをお答えいただきたいと思ひます。

○若林政府委員 当分の間の御質問でございますけれども、先ほど申し上げましたように、当分の間は二つ要因があり得るということでございまして、一つは、雇用保険の失業給付に係る収支状況から見直しが必要になってくる、これは具体的に言えば、非常に赤字また赤字のような状況になってくることが考えられる場合、そのときには見直すということでございます。それから、そうでない場合でございまして、雇用保険事業のあり方や費用負担のあり方についての検討に伴って見直しの必要が生じてきた場合ということでございまして、これは先ほど来申し上げておりますように現在既に議論が始まっておるわけでございますけれども、こういったような御議論の中で一つの方角がまとまりまして見直しが必要になってくるという時点がございましたならば、そこが一つの当分の間の時期ということになろうかと思えます。これを具体的に切ることとは、申し上げるのはなかなか難しいことでございますけれども、基本的にはその二つでございます。

引き続きまして、ただいま雇用失業情勢の見通しについてのお尋ねでございました。

現在は、こういう景気調整の中で求人が減ってきておるものでございますから、有効求人倍率が

徐々に減ってきております。しかし、まだ一・二八ということでございますから、依然として求人倍率は高い水準にございまして、労働力需給は引き締まり調整でございます。

今後どうなるかということでございまして、中長期的に見ますと、やはり出生率の低下等に伴いましてこの逼迫状況が続いていくということとございまして、先日学者の方にまわっていただきまして雇用問題政策会議のレポートによりまして、今世紀中につきましては、いろんな省力化の努力あるいは高齢者あるいは女性の方々の社会参加、こういったものが進みますとバランスがとれるのではないだろうか、こういうような研究報告でございました。

○中村(憲)委員 今の点について大臣何かお考えがございませうか。

○近藤国務大臣 安定局長からいろいろお話をしとございますが、今回の見直しは、繰り返しになりますけれども、積立額と収入額とのバランスの調整をお願いしたいということでございます。釈迦に説法ですが、これを支えているのが労使、そして国でございますから、それぞれその率の引き下げをお願いしたい、こういうことでございます。

これから先どういう状況になるかということにつきましては、これは私、個人的なことを申し上げますと、我が国経済というのは基本的に非常にダイナミックな経済でございまして、今のような労働力不足状況というのは今後とも続くのじゃないか、こういうふうにご考慮しております。その中でいわゆる雇用保険、失業保険の給付がまたかつてみたいに増大するということはむしろ考えにくいのかな、こう思います。

しかし、この雇用保険というものが持ついろんな社会的な役割についてはいろんな御議論がございまして、たびたび局長も申し上げておりますけれども、中央職業安定審議会、雇用審議会とかでいろんな議論があれば、また長期的な雇用政策としていろんなことを政府としても考える。ですから、そういう経済の実勢と同時にこの雇用保険制

度に対する社会的な議論が並行してまいりますと、料率の議論というものも、またそこを考へる場合も出てくると思うわけでございまして、その点私どもは、景気、経済状況は状況として、この雇用保険制度に対するいろんな議論を多角的に、いろんな方の御意見を承りながら今後検討を続けてまいってそれなりに適応してまいりたい、対応してまいりたい、こういうことでござい

○中村(憲)委員 今回の改正に際しまして、料率等の改定をされるわけでありまして、給付そのものの改善という部分においてはほとんどなきに等しい。目玉的におっしゃっているのは、定年後継続雇用の場合の給付を何とかしてあげたいというその部分ぐらいなもので、ほかにはないわけでありまして。給付体系が五十九年改正であいう形になったわけでありまして、今のままでいいのか、給付水準そのものもこれで十分なのかということになると、まだまだ疑問の余地なしとしないわけですね。五十九年に改正したばかりでありますけれども、またそれを何とか手直しする必要性があるんじゃないか、そして全般的に給付水準そのものを上げていく必要があるんじゃないか、こういうふうにご考慮しております。

これらの給付水準を中心とするところの今の法体系のあり方を抜本的に見直すために、先ほどもちよつと言及がございましたけれども、具体的にどういうふうにご労働省は作業をされているのか、その辺のことを伺いたい。

と同時に、給付体系が例えば不合理というのかおかしという部分では、例えば一時金ですね、賞与というふうなものに対しては給付の対象の中にカウントしていない、ところが、保険料を徴収する場合にはその一時金部分からも徴収をされている、こういうことになっているわけですね。これは末梢的なことで一つの例でありますけれども、そういうことも含めて体系そのものあるいは水準を抜本的に見直すべきだ、こういうことに対して労働省の対応をお伺いしたいと思います。

○若林政府委員 前後いたしますが、後段の方で御指摘がございました賞与を算定の対象として計算しないということにつきましては、五十九年改正のときに、失業給付額の算定に当たりまして賞与等を含んだ総賃金を基礎として失業給付額を算定いたしますと、その額が毎月の手取り賃金や再就職の賃金に比べて大きくなるということ、それから賞与等の額は業種、企業規模、企業の業績等によって大幅に変動するというような問題点があるということで、こういった点を総合的に考慮いたしまして、再就職の促進を図るという制度の趣旨で、今回のような賞与等を除いて毎月の賃金を基礎として計算するということになったわけでございます。

前段の方の御質問でございますが、給付の水準でございますが給付のあり方、こういったものについて今後どういうような抜本的な審議をしていくのかということでございます。

これにつきましては、先ほど申し上げておりますように、中央職業安定審議会の雇用保険部会におきまして、この二月二十六日から雇用保険問題をめぐります基本的な問題につきましての審議を始めていただいております。ここにおきましては、五十九年の改正のときも含めまして給付体系のあり方等について御審議をいただく、あるいは三事業と言われるものについての議論あるいは負担のあり方についての議論、こういったものの全体を御議論いただくということになっておるわけでございまして、作業の段取りとしては平成四年度中に結論を得ることを目標として作業を進める、こういうような形で今作業を進めておるところでございます。

○中村(憲)委員 今のお話によりまして、中央職業安定審議会の雇用保険部会の結論というものが平成四年度中に出るんだということになると、またそこで、じゃ今現在審議されているその法律の中身を変えなければならぬという問題が出てきて、さつきから当分の間の問題と言っております

けれども、当分の間といってもそれはほんのわずかに、一年か二年の話になってしまうという可能性があるわけですね。

もう一度、その審議会の守備範囲というのか、どこまでいくのか、そういう今言っている国庫補助の問題とか料率の問題とか、その料率の事業主対雇用者の間の比率の問題とか、そういうことについて及ぶのかどうか、その辺のところはいかがですか。

○若林政府委員 基本的には、中央職業安定審議会の雇用保険部会の議論というのは、できるだけ基本問題について広く深く議論しようということであるわけでございまして、現在まだその議論のテーマについてどこまで絞るというようなことはいたしていないわけでございまして。二月二十六日に第一回が始まりましたばかりでございますので、どこまでの範囲のテーマが議論の対象となって進められていくのか、それはまだ今後の問題でございます。

○中村(憲)委員 今後と言われればそうなのかもしれませんが、さらにもっと抜本的な問題にまで事が及ぶのかどうか、その審議会での審議が、というの、いわば今失業給付と三事業という形で雇用保険法が成り立っているわけですね。そうしてまた基本的には保険という制度で成り立っているわけですね。そういう物の考え方そのものにもメスを入れるということになるのかどうかということですね。新しい制度的なものをこの雇用保険の中に盛り込んでいく、例えば三事業が盛り込まれたように盛り込んでいくというふうなこと、さらにはまた、逆に言えば、今一応行われておりますところの三事業なるものが、もうこれはやめてしまいうという方向になるのか、そういうふうな本當の、いわば抜本的というか根本的な制度そのものを改めてしまふようなことでもその審議会の中で議論をするということになるのかどうか、その辺はいかがですか。

○若林政府委員 私どもの認識をいたしまして、現在の我が国の雇用保険制度というものは非常に

よく整備された制度であるというふうに考えております。もとよりいろいろ問題があることはございますけれども、しかし、基本としてその枠組みというものは、そのときどきの雇用失業情勢に大変機動的に対応できる、そういう制度になっているというふうに私も考えております。

したがって、もとよりこれは中央職業安定審議会の雇用保険部会での、公労使の各側の委員の方々の御議論を待つべきものでございまして、私もそれに従って何かあらかじめ枠を決めるといふ考えは毛頭ございせんけれども、私もまたいたしましては、基本的に、現在の雇用保険制度の枠組みというのは非常に雇用失業情勢に機動的に対応できる制度だと考えております。しかし、なおいろいろなテーマがあるわけでございまして、それから、そういうテーマを今後の、何と申しますか、これからの十年なりを見通しまして雇用政策というものはどういうふうにあるべきかということも考え、それを、いわば財政という面で雇用保険制度がどういうふうに受けとめていくべきか、こういったところが議論の基本になるのではないだろうかというふうに思っております。

○中村(憲)委員 何というか、雇用保険制度という失業保険制度というか、そういうものを長い目で見ますと、当初、昭和二十二年ですが失業保険制度というものができたときに、その制度の目指すものは失業した労働者の生活保障、こういう方向でありましたけれども、それが現在、失業保険法が廃止をされて雇用保険法というものが発足したその段階で、それは昭和五十年でしかたか、何か今度は、失業した労働者の生活救済というよりもどちらかと言えば就職促進だということ、こういう方向へ変換をしてきたということだと思っております。

それはしかし、その五十年の段階でいろんな議論が確かにあったのだと思っておりますけれども、雇用促進の方向を強めるという部分で、それはあながち悪いことであつたというふうには思いませんけれども、今や昭和五十年から十七年を経過をし

ているわけでありまして、その中で今ややはり何が必要なんだということ、一つの広い意味での雇用政策の中で何が必要なんだということからもう一度根本的に考え直していくと、今の法体系でいいのかという問題も必ずや起こってくるのだというふうなふうに思っているわけでございます。

そのためにその一例を申し上げるならば、例えば、今現在育児休業制度というふうなものが発足をいたしております。さらにまた、多くの人が法的に創設をすべきではないか、こういうことを言っておるわけでありまして、こういうことような制度というものは、それは一定の休業でありますから、休業に対する保障ということがあるいは手当というか、そういったものが必要とされる、こういう時代になってきているように思われるわけでございます。

したがって、そういうものをこの雇用保険法という名称の法律あるいは制度の中へ盛り込んでいく、それを一体化して、そういうものも実現でき得るような法制度、法体系をつくる必要性があるのではないかと、こういうふうに思っておりますけれども、そういうことについても労働省は検討を進めるおつもりがあるのか、雇用保険法という枠組みの中で仮にやるとしたら、そういうことができるのかどうか、その辺はいかがでございますか。

○近藤國務大臣 実はもう先生には釈迦に説法でございますが、この雇用保険制度というのは、さしあたっては失業保険制度ということでスタートいたしました。失業された方々に対するある程度の所得保障というものが基本で、目的であつたわけでございますけれども、ずっと先生からききょうも御議論がございまして、そういう失業保険といたしまして、もう一つの段階の雇用保険制度というものを考えるべきじゃないか、こういう御指摘であるわけでございます。

現に、今回も料率の改定をお願いいたしておりますことにもあらわれておりますように、我が国の雇用情勢というのは、石油ショック、それから円高ショックで一時失業が出た、短期間ございましてけれども、これから基本的に労働力不足状況の中で推移していくとなると、単にこの制度を失業保険だけに限定しない、もうちょっと幅の広い雇用保険といふべきか、就業保険とかそういうことまでの展開をするべきじゃないかという御議論もございまして、その中で、まさに育児休業だとか介護休業を取得する労働者に対して、その間の手当、援助も考えてみたらどうか、こういう御意見だと思っております。

実はこの問題については、先ほど来お話がございまして、中央職業安定審議会雇用保険部会においてこうしたいろいろな問題についての雇用保険制度のあり方について今基本問題の検討をお願いしているところでございまして、こういった問題については、その審議会の御検討の中でのいろいろな角度から御議論がなされるかと考えております。また、育児休業につきましては、婦人少年問題審議会での御議論いただくことになっておりますので、こういった審議会の御議論の推移を見守りながら、我々もいたしまして、少し知恵を出させていただくといひますか、しかるべき対応をこれから研究させていただきたい、こういうことでございまして。

(永井委員長代理退席、委員長着席)

○中村(憲)委員 研究していただくのは大変結構でありますけれども、やはり時代の要請というかそういうものがそこまで来ているんだということだろうと思っております。そういう意味で、本当に何とか早急にそういう休業に対する保障というか給付、こういうようなものが実現されるように御努力をいただきたいということをお願いを申し上げます。

だんだん時間がなくなりますので、次には、今までやってこられた、いうところの三事業という問題についてでございます。

三事業について基本的に労働省としては今成果を上げつつあるというふうにお考えになつておら

れるのかどうか。三事業のあり方は、例えばいわゆる保険料の問題にいたしましても、これはすべて事業者側の負担の部分の中で行われているというところがあつて、労働者あるいは労働組合というか、そういうところからも不満があるんだという話も聞きますけれども、そのことを含めて、この三事業についての現在の考え方を聞かせていただきたいと思います。

○若林政府委員 雇用三事業におきましては、労働者の福祉の増進を目的といたしまして、失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大その他労働者の雇用の安定を図るための雇用安定事業というのをやっております。また、労働者の能力の開発・向上を図るための能力開発事業を進めております。また、労働者の職業生活上の環境の整備改善、就職の援助その他福祉の増進を図るための雇用福祉事業を実施しております。三事業を進めてまいりました。不況時におきます失業予防のための雇用調整助成金制度でございますとか、地域における雇用情勢が悪化した場合におきます地域の雇用開発の助成とか、こういった面で大変大きな役割を果たしてきておると私は考えております。

そういった面で、この三事業は非常に機動的にそのときそのときの雇用情勢に対応してきておると思うのでございまして、今後なお雇用情勢等の変化を踏まえまして、高齢者問題への対応その他いろいろと検討すべき問題があると思っております。それは雇用保険三事業についても言えることだろうというふうに思っております。したがって、雇用保険の三事業につきましても、こうした諸課題に対応いたしますために、そのあり方につきましては、いろいろと検討していくべきものであるというふうに考えております。

○中村(憲)委員 それでは、ちょっと各論的なことを伺いますけれども、今回の改正の中で、定年後における継続雇用の促進に資するため、定年時の賃金と比べて継続雇用終了時の賃金が低い場合

には基本手当日額の算定について考えるのだ、こ
ういうふうになっております。法文の上では、雇
用保険法の十七条の第三項中の「賃金日額が著し
く不当であるとき」というのを「額を賃金日額と
することが適当でない」と認められるとき、こ
ういうふうに変更の、ここのことになってい
るわけで、うたい文句と法文とが必ずしも一致を
していないわけでありませう。

ただ、ここの法文になりますと、どうい
うことなのだろうかという解釈がなかなか難しいわけ
でありまして、例えば定年という言葉はどこにも
ないわけでありまして、ある企業に勤めてお
つて五十七歳になる、そこから、定年は六十だ
けれども賃金がダウンしてくる、ここのような場
合においても十七条三項を適用し得るのだ、こ
ういふことになるのかどうかという一つだつてわ
からないわけでありませう。そしてまた、定年とい
う言葉が暗黙にこの法文中に含まれているのだ
ということになる、定年になつて、その同じ企業
に引き続き雇用される場合もありませうし、あ
るいはまたその企業はやめて、関連企業という
か、そういうところへ行く場合もありませうし、全
く関連のない他企業へ移つてしまふ場合もある。
そういうときに一番よかつたときの賃金を基本に
その日額を決めてもらえるのかどうか、これは私
どもはこの法文を読む限り全くわからないわけ
でありますけれども、その辺の解釈を教えていた
だきたいと思ひます。

○日比説明員 今般改正しようとしております
七条三項でございますが、ただいま御指摘ござ
いまして、法文の変更という点ではそれほど
変わつておるわけじゃございませんで、「適当で
ない」と認められるとき」というふうに修正さ
せていただきたいということでお願ひしてござ
います。

ちよつと長くなつて恐縮でございますが、実
は現在、賃金日額の計算につきましては、原則
的には離職前六カ月の分を百八十で割る、これを原則
とします結果、離職前の状況によつていろいろ

な不都合が起ることがあるということで、賃金
の算定が著しく困難とか一定の場合には現在も特
例を設けております。

ところで、今般、法文は法文といたしまして、実
際にやらしていただきたいと思つておりますこと
は、定年に引き続きまして継続雇用されることを
いわば促進するために、一般的には定年時の賃金
が非常に高く、その後が下がるという状況がござ
いますので、その際、やめた場合には定年時の高
いときの賃金を基礎として計算し得るようによ
すれば、定年に引き続き継続雇用されることが
促進されるであらう、それを期待いたしまして、
そういう特例を設けたい。そこで法文に戻ります
と、従来の法文ではなかなか読みがたいのではな
いかというふうなことでございまして、いわ
ば幅を広げるといふような形になります、御提
案申し上げたような案が適当であらうと考えさ
せていただいたところでございます。

なお、実際に、ではどういふ場合に特例を適用
していくのかという点でございますが、具体的
な点は労働大臣にゆだねられるわけでございます
が、私どもとしては、ただいま申し上げた定年
を引き続く継続雇用の促進に資するといふ形の
ものを拾ひたいと思つております。ただ、具体的
に定年の年齢なりあるいはいろいろな形で、定年と申
しましても必ずしも一律でない、各企業さまざ
まの仕組みもございまして、具体的にどのよう
にしていくかにつきましては、実はこの法案をお諮
りいたしました中央職業安定審議会の方でも御
疑問が若干出されておりました、仮にこの法律案と
いふものを成立させていたいただきましたならば、そ
の後、施行に先立ちまして審議会として十分検討
さしてほしいというお話がございましたので、私
ども、仮にここのことでもやらしていただくこと
になりますれば、関係方面、特に審議会にお諮り
しながら、具体的な内容を決めてまいりたいと思
ひております。

○中村(憲)委員 大変漢とお答えなんですけ
れども、端的に言つて、労働省としては定年後同
一企業に雇用されている、ここのことを念頭に
置いておられるので、他企業に移る場合なんとい
うのは念頭にない、ここのことですか。

○日比説明員 原則として申し上げますと、定年
に引き続き継続雇用といふことで、同一企業とい
ふことを念頭に置いております。

ただ、高齢者の雇用対策という観点でございま
す御意見があるのも承知いたしておりますので、
仮にここのことでもやらしていただくことになり
ますれば、関係方面の御意見等も今後十分にち
うだいいたしたいと思つております。

○中村(憲)委員 とにかく同一企業内にいるのは
問題がないとしても、先ほど言つたように、定年
は六十なんだけれども五十七歳から賃金がダウン
していくのだといふような企業とか、あるいはま
た関連企業へ行くとか、そういうものはもとより
のこと、他企業へ移つてみても、殊に中小企業
の方々といふのは関連企業もなければ、あるいはそ
の企業の中にさらにいられる可能性も少ない。だ
からどこかの企業へ、とにかく定年になつた翌日
からよその企業へ勤める、それで賃金がダウンす
るのだ、ここのことは間々起り得るわけであ
る。そういう場合に対処できないといふことであ
れば、中小企業その他で働く人等にとつては大変
不都合じゃないかなといふふうに思ふわけで、そ
の辺のことを今後十分に検討していただきたいと
いふことをお願いを申し上げたいと思ひます。

最後に、もう時間がなくなりましたから、給付
制限の関係でございませうけれども、給付制限とい
うのは大変に評判が悪いといふか、ほかの国でも
給付制限はあるのかもしれないが、今余りにも
長過ぎるのじゃないか、ここの批判がある。

自己都合で退職したら三カ月も待たされるとい
う話はこの時代になんていふやないか。それだつたら、
結局三カ月待たされるのなら自分の氣に染まない
企業にでも再就職しなければいふやなくなつて
しまふ、ここのことになつていふやないわけ
ですけれども、この給付制限について見直しをする
必要はないのか。

あるいはまた、自己都合退職といふものを、自
己都合退職といつたていろいろあるわけですか
ら、例えば一定の企業に勤めていたけれども人間
関係がうまくいかなければやめたといふこと
で、いわば泣く泣くやめてしまつたような場合も
あり得るわけで、そういう場合においても、おま
えは自己都合でやめたのだからとにかく三カ月待
ちなさい、これではちよつとひど過ぎるのじゃな
いかなといふことで、その認定基準を含めてその
辺を見直す必要はないのか、このことをお伺い
したいと思ひます。

○若林政府委員 給付制限の問題につきましては
五十九年改正時におきましていろいろ御議論が
あつたわけでございますけれども、若い方々を中
心として離職といふようなことを考えられますと
きは十分慎重に対応していただきたい、そう
いふことで安易な離職の防止といった観点から
制度改正が行われたわけでございます。

そのことは今日におきましても妥当すること
であると私も考えておりますが、一方で、ただ
いま先生御指摘ございましたように、離職とい
うものはいわば安心して求職活動ができると申しま
すか、そういうことも必要でございまして、正
当な理由のある自己都合退職といふものの運用に
つきましては、その時代時代におきまして情勢とい
ふものでいろいろテーマが出てくると思ふわけで
ありますけれども、ここのことを運用正しき
を得て進めていくべきであるといふふうに思つて
おります。

いづれにいたしましても、この問題は五十九年
の改正にかかわる問題でございまして、中央職業
安定審議会の雇用保険部会におきましては、五十
九年の改正の問題も含めて給付体系のあり方など
について議論をするといふことでございませう
から、そういう点についてもいろいろと御議論が
あるものといふふうに考えられます。私どもとい
たしましては当分そういう御議論を見守らせて
いただきたいといふふうに考えております。

○中村(憲)委員 終わります。

○川崎委員長 金子満広君。

○金子(満)委員 前置きは抜きにして、率直に質問させていただきます。

今度の法改正は、その中には部分的に若干の改善という点は見られます。しかし、最大の問題というのは、雇用保険の失業給付にかかわる収支状況が黒字になった、黒字基調になっているから国庫負担を削減するということが一番大きな問題だ。これはつまり制度上の改定になる、したがって制度上の改定と言わざるを得ない、こういうふうには思うのです。確かに黒字になったのは失業者が減ったということが大きな原因の一つにあると思うのです。しかし、もう一つは給付の改善に意欲的でなかった面もあるだろう。むしろ、逆に給付制限ということで浮いたという点も黒字要因の一つの問題であらうと思うのです。また、パート労働者とか派遣労働者を雇用保険から除いているという問題もあると思います。

そこで伺いたいのは、雇用保険の収支状況が確かに黒字だ、これは前からわかっていたと思うのです。それで、昨年の夏の米年度予算の概算要求の時点ではこの法改正はなかった、そして予算編成の過程で急に浮上してきたのが今度の法改正だと私は思います。そうしますと、去年の夏はなかったのだがその後で考えたというのは、この法改正の真の目的というのが、実は給付の改善のために法改正をするのではなくて、国庫負担の削減そのものにあったのではないかとすら思えるのですが、この点どうですか。

○若林政府委員 私ども、毎年この雇用保険制度の予算編成というものをいたします際に、八月の概算要求の時点でございますけれどもそこで予算要求をいたしますが、その後の雇用失業情勢というものの、例えば四月から九月くらいの情勢を十月に把握いたしまして、こういったものを考えまして最終的な案をつくるというような作業を進めておるわけでございます。

また、今回の雇用保険の財政状況の把握につきましては、平成二年度の決算が最終的にわかると

いう段階での判断が必要でございました。私どももとより雇用保険財政が好転してきているということも承知いたしておたわけでございますけれども、雇用保険の積立金が保険料徴収額に比しまして二倍を越すかどうか、これはこれまで二倍というところに達したことはないわけでございまして、今回それがその水準に行くかどうかというのが一つの私どもとしての見きわめなければならぬ問題でございました。

こういったような諸要因を見きわめまして、十一月二十七日に中央職業安定審議会に提案をさせていただいたということが経緯でございます。○金子(満)委員 確かに財政上の問題というのは重要な問題であり、これを軽視することはできないですね。しかし、同時に雇用保険というのは、その制度自身をどう維持するかどうかというところに大きな重点を置かなければならぬと私は思います。

今度の法改正がやられれば、その結果どうなるか。確かに国庫負担は減るわけですが、戦後の歴史上、経済的に見ますと、戦後の失業保険のあの時代には国庫負担は三分の一でした。それが一九六〇年、昭和三十五年の改正で四分の一になった。そして今度は、一年置いて二年後には五分の一になるわけですね。三分の一、四分の一、五分の一という激減になるわけですよ。

こういうようなことを考えたときに、確かに黒字黒字で、黒字が基調であることはそうだが、それは極端に言う、保険料で取るものは取るけれども出すものはできるだけ制限をする。だから、ここで今大きな問題は給付の改善だと思っております。これは労働組合ならずとも、多くの識者の間からも学者、文化人の間からも給付改善の問題は出ています。私は、こういう黒字になったときこそやはり給付の根本的な改善について手を打つべきだろう、こういうふうにも思うのです。国庫負担の削減は給付を削減する、そうすると確かに黒字になるのです。しかし、そのところに力を入れて過ぎて給付改善の方はやや消極的だ、こういうよ

うに言わざるを得ないですね。

労働省当局も、今いろいろな方面から雇用保険の基本にかかわる給付の改善についての要望、要請、要求が出てくることは知っていると思うのです。給付の問題については現状でよろしい、改善する必要はない、あるいは改善する必要があるかどうかから手をつけるか、このところを考えているのか、現段階でその点に端的に触れてくれませんか。

○若林政府委員 五十九年の改正というものは、御承知のとおり当時受給者実人員が大変にふえておりました、この問題をどうするかということでもございました。そしてそれは、いろいろ分析をいたしました。高年齢の進展、女性の方々の社会進出あるいは若い方を中心とした離職問題、こういったところにある。これもまた意味では構造的な問題でございすけれども、こういった構造的な問題についてどういうふうに対処し、そして効率的な雇用保険制度の運営をしていくかということとで五十九年の改正がなされたわけでございまして、私どもは、その改正の意味というものは今日においても変わりはないというふうに考えておるところでございす。

したがって、今回の保険料率の引き下げ、国庫負担の削減に当たりまして、これは一定の給付改善というものを行わせていただいておりますけれども、基本的にはこれまでの給付水準、給付体系を維持していくということで進めさせていただいておるわけでございす。

もとより雇用保険をめぐるいろいろな問題がございす。その中には、五十九年の改正も含めましてこの給付の体系のあり方についてどうしていくか、あるいは三事業のあり方についてどうしていくか、あるいはこの負担の問題についてどうしていくか、こういったような基本的な問題があるわけでございまして、これは雇用保険部会におきましても既に指摘されている問題でございす。現在、本年の二月二十六日から、雇用保険部会におきましてこういった問題につきまして御

議論が始められているわけでございす。この雇用保険部会におきましては、ある意味では広く深く雇用保険制度の基本的な問題について御議論をいただく、こういうことになっております。

○金子(満)委員 受給者がふえるということは好ましい状況でないことはこれは当然です。少ないにこしたことはないのですから。しかし、それは労働者の責任とか使用者だけの責任とか社会が悪いんだという他人事のようなことを言っているわけにいかないわけですね。

これは労働省の職業安定局が去年の八月十五日に出した「雇用保険法」というものですけれども、その第一章第一節の最初のところには労働者は、常に失業による生活の危機に直面することを余儀なくされている

これはそのとおりであります。次に「失業」という現象は、個々の使用者又は個々の労働者の責任の範囲を超えた政治的、経済的、社会的な諸要因、換言すれば、ある程度まで他動的な不可避な要因により発生するものであり、もはや個々の使用者、労働者のみの問題ではなくて、さらに高度の国家的な課題として考慮されるべき性格を有しているからである。

こうして、失業した労働者の生活の安定を図ることは、個人的な問題として放置すべきものでないことはもちろんのこと、総体としての労働者又は使用者のみにその責任を課すべき問題でもなく、国家的課題として、労働者、使用者及び国家がそれぞれの立場で責任を負担し、その連帯の力によって解決すべき課題であるということが認識されるに至る。

こういうふうにあるわけですね。そこで、受給者を減らすというときに、雇用をふやすということより先に減らすためには、自己都合による退職、これをどうするかという問題が五十九年のときに提起されたと思うのです。それで、ここで新たに給付制限が行われた。それまでは普通一カ月だったのが三カ月まで延びたわけで

そして、これは去年の「労働経済の分析」の労働省の資料の中にあります。「学歴別にみた離職率」というものですが、これも職業安定局の調査でなければ、これも、これによると「新規学卒者の学校卒業三年後の離職率を学歴別にみると、」というので六十二年三月卒では、中卒が六四・五、高卒四六・二、短大卒三八・四、大卒二八・四、こういう数字

す。やはり離転職の中には適職を探索していくという積極的、計画的なことはあると思いますけれども、一般的には頻繁な、言葉が適当かどうかかわかりませんが安易な離転職を繰り返す、そういうことによって、労働条件とか職業生活を確立していく面であるいはマイナスになっていくというケースも間々見られるわけでございます。

労働行政の中でいえば、職業安定というところにうんと力点があるわけでしよう。安定した職業ということになると、その人に適した仕事を見つめるための行政でなければいけない。ですから全国の職安の出先はそのところに行政の中心を置かなければならぬ。相手は焦るわけですよ、仕事が自分に合わないのだから。焦るときに相談に来るといらいするのがいつまでも続くわけですよ、三月間だめなんだから。こういうときにこそ思い切つて決断をするのが労働行政だと私は思うのです。そのところがないために、繰り返す。

○若林政府委員　ただいま御指摘の点は五十九年の改正の議論のときにも出ていた議論でございました。そのときに私どもが申し上げましたことは、結局は保険料の問題でございまして、保険料率をどうするかという問題になるわけでございまして、保険料率を上げるかあるいは対象を下げるかというような議論でございます。何が一番合理的であるかということであろうかと存じます。そして、概して申し上げますれば、一般の中小零細企業と言えるところはボータナスの額も低いところでございまいし、そういうことを考えますと

やはり現行の制度のように徴収をいたしますときにはボーナスを入れるということが総合的に考えますとよりよいのではないかと、こういうことをそのときも御答弁申し上げたわけでございます。

○金子(満)委員 それは取る方の論理で、多ければいいという形でボーナスを入れるのは当然だと思ふのです。しかし、取っておきなからそれは給付するのときの算定の基礎にはいたしませんよ、基本給の方でございます。また、そこでボーナスは給与に相当するのかもしれないか、何にやるのか、そういうことだした議論もかつてはあったような記録を私は見ました。そういう点で、給付の算定基礎にならないんだから取るべきでない、これが道理だと私は思ふのです。これは私の意見です。すから申し述べておきます。

その次に、育児休業の問題とその保障をどうしていくかという関連について考え方を伺いたたいのです。

四月一日から育児休業法が施行されるわけですが、これも、休業は法律でこれの形でできると、これは保障したわけですね。では休業中の財政的な裏づけ、生活上のいろいろの裏づけが保障されているかといへば、それはないのです。よきに計らえ、こういうことになると思ふのです。そして、育児ですから出産がついて回りますけれども、出産、育児というのは一体のものなんです。一体のものとして諸外国、欧米はもちろんです。他の国でも考えている。これはもう常識になっていると思ふのです。多くの国が一定の給与または給付を行つています。日本はそこはしないのです。

育児休業の問題などで諸外国の中で、例えばスウェーデンの両親保険というのがあります。国民保険法第四章両親手当給付の第一条に「両親手当給付は、子どもが、この国に居住する場合にのみ、子ども世帯のために支給する。」ということであり、第三条で「子どもの出生を理由とする両親手当は、両親合計で最高四五〇日間支給する。」四百五十日といへば一年三カ月ちょっとになります。さらに、二番目以降の子供さんの場合には「さ

らに一八〇日間の両親手当を支給する。」第六条で「完全な両親手当は、最低一日につき六〇クロナ支給する。」六十クロナというのはどうかときよ聞いてみたら、一クロナはおとこの時点で二十二円五十一銭ということになります。二十二円五十一銭で一日六十クロナで計算をいたしますと約千三百五十円になります。一日千三百五十円ですから、一カ月三十日にしますと四万五千円、これが両親手当という形でスウェーデンでは支給しているんです。

そうしますと、今度育児休業法ができた、労働省の管轄でやりました、これは積極的な一つの前進面があるわけですね。当然裏づけというのはいくらでも求めてくれる、多くの労働組合が育児休業中の給与、給付、何かの保障をしてくれというのはいくらも一致した要求なんです。ですから私は、そういう点で、いろいろな方法はあるけれども一部国庫負担をしなければだめだ、その中の一部は雇用保険の問題もありますから、黒字問題もあるから何か考えられることはないかと思ふのです。が、ああ、それは給与はないんです、もう財政的な裏づけ、生活上のいろいろの裏づけが保障されているかといへば、それはないのです。よきに計らえ、このままずっと続けてくださいということ

を労働省当局は考えているのか。しかし、諸外国から見ても道理はあるし、それは多くの国々も願っているから何とかしなければならぬ。それはこんなぐあいでもないか、そういう手だてを踏んでやると言うのかどうか、その辺の考え方はどうなんだろう。

○若林政府委員 育児休業等取得する労働者に對します経済的な援助の問題につきましては、さまざまな御意見があることは私もよく認識をいたしておるわけですが、現行の雇用保険制度におきましては、労働者が失業した場合にその生活の安定を図るために給付を行うことになっておるわけですが、徴収している保険料もそういうことに充てるといふ前提で徴収しているわけでございます。その財源で休業という失

業でない事態に對してまで所得保障を行うということは難しいといふふうに考えております。いずれにいたしましても、雇用保険制度に關します基本問題につきましても、現在、中央職業安定審議会の場で検討が始められておるわけですが、審議会の場で、ただいま御指摘の問題につきましてもいろいろ議論はなされるのではないだろうかといふふうに思つております。

○金子(満)委員 確かに雇用保険法ではそうなのだけれども、法律というものは永久不変のものではないのです。必要があれば変えなければいけません。それを悪い方へ変えるから反対で、いい方へ変えるのだったら大いにやるべきだ。今のままで何らの裏づけがなくていいということを考えている人はいないと思ふのです。それを他人事のように答弁しないで、私は、改善はやるべきだといふようなことをしていかなければならぬ、それが労働省としても必要だといふことにならないと、問題は前向きにならないで事なかれ主義で終わるのではないかと思ふのです。

その点で、育児休業の場合でも裏づけ、つまり生活上の保障を何らかの形ですることをひとつ検討してもらいたい、そういうことを言つて、最後に一言申し上げたいのです。

確かに国庫負担の削減という問題は大きな問題だ、これは制度上の改善だ、後退だということを示し上げましたが、一九六〇年、昭和三十五年に国庫負担三分の一が四分の一に変わるとき議事録を私も見ました。最後の段階で、社会労働委員

複数の、日本社会党及び民主社会党が共同で出した修正案を含めた討論の中でこういうことが言われています。私は非常に含蓄のあることだと思ふのです。

そういう意味で、いろいろ経済大国ということも言われる、しかし生活は小国だとも言われ、福祉の關係はなお細心のじやないかとも言われる中で生活大国を目指すといふことであれば、私はこういうことにこそ力を注いで、今経済は世界第二と言われるのですから、今度はこういう雇用保険の問題あるいは育児休業の問題その他でも、欧米諸国、それ以外の大陸の国々にも劣らないだけのものを、経済大国と言われる日本でこつこつとやるといふことが出来るくらいにひとつやつてほしいと思ふのです。大臣に一言伺つて私の質問を終わります。

○近藤国務大臣 たびたび申し上げておりますように、今回の雇用保険法の改正は、雇用保険の収支状況を踏まえて労使として国を含めての負担の調整をお願いしたい、こういうことでございまして、ぜひ御理解をいただきたいと思ふわけでございます。

同時に、先生から御指摘ございましたいろいろなこと、育児休業、介護休業その他については、中央職業安定審議会での雇用保険部会やその他のいろいろな国や労働省などの審議会、研究会でも研究をさせていただいておりますし、また、いろいろな立場の方々からの御意見もございまして、そういういろいろな御意見を十分に拝聴させていただきまして、新しい要請に對していかに雇用保険制度が適応できるか、また、労働政策一般として政策や体制、制度がどう対応するか、これは真刻に積極的に検討させていただきたいと思つております。

○川崎委員長 伊藤英成君。○伊藤(英)委員 まず、失業給付についての雇用保険率及び国庫負担割合の引き下げに關してお伺いをいたします。近年の失業給付の収支を見ますと、昭和六十年

たしが去年の春だったと思うのですが、新聞報道によりますと、労働省の中でもこの問題について新しい制度をつくらうということも報じられたりした経緯もあると思うのですが、こうした検討

状況についても伺いをいたします。

○近藤国務大臣 実先生、現在の雇用保険制度はもととは失業保険制度ということでスタートしたわけでございますので、そうした失業保険制度としては大変よく機能してその役割を果たしてまいった、かように私は考えておるわけでございますが、これからの雇用政策の非常に大きな眼目はまさに職場と家庭生活をどういように調和していくか、こういうような問題でありまして、こういう問題にこれから私も全力を挙げて取り組んでまいりたい。そのため、既に御案内のように、育児休業制度がいよいよスタートするわけでございまして、介護休業制度につきましても、一般の普及の状況を見ながら今後どういふふうにしていくかある程度検討して、ガイドラインを示してそれに従っていただくというふうなこともやっていきたい、こういうことでございます。

そこで、こういった問題とこの雇用保険制度をどういふふうに関係づけるかという問題も当然議論になるわけでございますので、この問題につきましては、中央職業安定審議会雇用保険部会において雇用保険制度のあり方に関する基本問題ということで検討が今始められたところでございまして、いろいろ今申し上げたこと、先生の問題意識等を十分踏まえながら多面的な議論が行われると私は考えております。

また、育児休業でございしますが、いよいよ四月から始まるわけでございますが、この育児休業を取得する労働者に対する経済的援助の問題に関しては、婦人少年問題審議会御議論いただくことになっていくと承知しております、こういった審議会のいろいろな御意見、御議論というものを私も慎重、真剣に見守りながら、これからの対応についていろいろ考えさせていただきたいと考えております。

○伊藤(英)委員 この雇用保険制度は、昭和五十九年に、当時の失業給付受給者の増加やら雇用保険財政の悪化などを背景にして、給付制限期間の延長あるいは所定給付日数の変更、給付水準の見

直し等が行われたわけでありますが、今日の財政状況から見て、その失業給付の改善に関し全面的に見直しをすべきではないかというところであります。

そこで、今回の改正内容を見ますと、一部では改善はされているものもあるわけでありますけれども、なかなか十分とは言えないというところであります。

一般休職者給付に関して幾つか申し上げたいのですが、例えば一つには、基本手当日額の算定における賞与除外の問題というのがある。二つ目には、休職者給付の支給日数の合理性の問題ということもある。三つ目には、災害時における延長給付の問題というところもまだ改善はされておられません。また四番目には、雇用保険三事業の雇用安定事業等に関する給付の効率性ということについても問題がある。それからさらに五番目には、船員について、海上と陸上の勤務を反覆する就労に対応するために船員保険との通算制度の導入に関する問題等々についても、これは改善あるいは見直しをされていない、このように思うのです。

これらの問題についてどのようにするのか、そしてこの平成四年度中にでも結論を得るべきではないか、こう考えるのですが、いかがですか。

○若林政府委員 ただいま先生御指摘になりました項目は、いずれも雇用保険制度という点では基本的な問題であるわけでございます。こういったような雇用保険制度の給付の体系等に関しまして基本的な問題につきましましては、中央職業安定審議会の雇用保険部会という御議論をいただくことによるわけでございまして、ただいま御指摘のようないまにございまして、こういった場で議論が進められるものというふうに私も考えております。

この中央職業安定審議会の雇用保険部会の議論は、平成四年度中にその報告の取りまとめを行うということが目標とされておるわけでございまして、今後そういったようなスケジュールで審議が進められていくというふうに考えております。

○伊藤(英)委員 次に、パートタイム労働者の対策について伺いたいのです。

総合的なパートタイム労働者対策の一環として、雇用保険制度においても平成元年の法改正でパートタイム労働者に対する適用拡大の措置がなされたわけですね。その施行後、この拡大適用の状況は実際にはどうなっているのでしょうか。

○日比野委員 パートの件でございしますが、平成元年の法律改正、これが施行されたのが平成元年十月一日でございしますが、それから数年たちまして、本年一月末時点でございしますが、新たに短時間労働者被保険者ということで被保険者になった方が約二十八万人でございします。なお、昨年の同じく一月末時点で約十九万人でございましたので、この一年間で五〇％ほどふえたという形になっております。

○伊藤(英)委員 前回の改正で、短時間労働者被保険者に係る規定について、法律の施行後適当な時期において、施行状況を勘案して必要があると認められるときは、検討を加え、必要な措置を講じる旨の修正がなされたわけでありますが、現在はその修正の時期にあると思われませんか。

○日比野委員 法律の施行後、現在二年半たったところでございします。それから、短時間労働者被保険者の場合には、受給資格を得るのに被保険者資格を取得してから最低でも一年かかるというようなことでございまして、最も早く受給者があらわれたのがおよそ一年半前、さらに受給者実人員の動きを見ますと、本年一月時点で受給者の実人員が約二千五百人ということでございまして、受給者実人員が千人を超えたのが昨年の五月でございします。したがって、私どももいたしましては、受給者実人員というものがもう少し伸びるといいますか、被保険者数に比した数でももう少しウェイトを占めるというような時期まで施行状況をよく見守る必要があるのではなからうかと思っております。

ただ、いずれにいたしましても、先ほど来局長から御答弁されていたように、いろいろな基本問題というものを検討するということがなりまして、当然この問題につきましても御議論が及ぶものと思っております。

○伊藤(英)委員 パートタイム労働者については、雇用が非常に不安定で賃金も低くなりがちであるから、その処遇及び労働条件等の問題が今までもずっと指摘されてきたわけであります。

民社党も先般、他の野党三党と共同でパートタイム労働法案を提出いたしました。きょう趣旨説明も行われるわけでありますけれども、前回の法改正の際の附帯決議の中に「近年著しく増加しているパートタイム労働者等については、雇用の安定、労働条件の確保を図るため、法的整備を含め必要な措置について検討すること」と、こういうふうにされておりますが、その後の検討状況を伺いたいと思っております。

○松原政府委員 パートタイム労働者の問題につきましては、今先生御指摘の附帯決議の趣旨をも踏まえまして、私も平成元年六月に、パートタイム労働者の労働条件を明確化するとか適正化する、雇用管理を適正化するという観点から、パートタイム労働指針を定めました。この周知徹底を図りますとともに、パートバンクですとかパートサテライトの設置などを進めておりますし、さらに公共職業訓練施設におきまして、パートタイム労働者に対する職業能力開発機会の提供を積極的に行っていくというふうなことをやってきています。

それからまた、平成二年には中小企業退職金共済法を改正いたしました。パートタイム労働者向けに特例掛金月額の新設なども行いまして、その周知並びに普及促進を進めているというところでございします。今後ともこれらの施策をさらに積極的に推進してまいりたいというふうに考えているところでございします。

○伊藤(英)委員 パート労働法の問題につきましては、きょうも趣旨説明が行われるわけでありますけれども、事の重大性を考えて、ぜひ誠意を持って対応していただきたい、こういうふうにお

願いをしておきます。
それから最後に、高齢者雇用の問題について伺います。

最近、雇用失業情勢は大幅に改善されているといふものの、高齢者に対する求人倍率というのは依然低いわけです。したがって、そのための雇用対策の充実ということは非常に重要なことであると思ふのです。今回の改正では、基本手当の算定の基礎となる賃金日額の計算について、定年後の継続雇用者について定年時の賃金額で算定できるようにしておりますけれども、どういふ者に対してどのような措置を講じようとするのか伺います。

○日比説明員 定年時のその後の継続雇用の場合の賃金日額計算の特例の問題でございますが、端的には、定年時それなりに給料を取っておられた方が継続雇用ということでもかなりの額賃金が下がって二年なり三年なり勤められる、そこで、やめられた場合に定年時の賃金を基礎として基本手当の日額を計算する、そういう措置をとりたいというところでございます。

なお、詳細につきましては今後詰めさせていただきますと思っております。

○伊藤(英)委員 最近では同じ事業所内で継続雇用が難しい場合がありますね。いわゆる高齢者専門の会社であるとかあるいは関連企業等で実質的な継続雇用と言われるものが進んでいったらいいと思います。こうしたケースも対象に含めるべきだ、こういう意見もありますね。それはまたある意味で非常に重要な意見だと私は思ふのですが、こうした問題についてどのように考えるのか伺いたします。

○若林政府委員 この制度の取り扱いの具体的な運用基準を定めるに当たりましては、ただいま先生御指摘の点も含めまして、定年後におきます継続雇用の実態でございますとか、あるいは適切な事務処理の観点等を踏まえまして、中央職業安定審議会の御意見を伺いながら今後検討してまいりたいというふうに考えております。

○伊藤(英)委員 本日は、幾つかの問題が今後検討する、今後検討する、あるいは審議会で審議をしていただきますという話が多々あったわけですね。そういうことでありますけれども、これはもう重要な問題ばかりでありますので、それこそ全力で取り組んでいただきますようお願いをしまして、質問を終わります。

○川崎委員長 以上で本案に対する質疑は終局いたしました。

○川崎委員長 この際、本案に対し、愛野興一郎君外三名及び金子満広君から、それぞれ修正案が提出されております。

提出者より順次趣旨の説明を求めます。永井孝信君。

労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する修正案
正案

(本号末尾に掲載)

○永井委員 ただいま議題となりました労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する修正案につきまして、自由民主党、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議及び民社党を代表いたしまして、その趣旨を御説明申し上げます。

修正の要旨は、政府は、この法律の施行後、今後の雇用動向等を勘案しつつ、雇用保険事業における諸給付のあり方、費用負担のあり方等について総合的に検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとすることであります。

何とぞ、委員各位の御賛同をお願いいたします。

○川崎委員長 金子満広君。

労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する修正案
正案

(本号末尾に掲載)

○金子(満)委員 ただいま議題となりました労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する修正案につきまして、日本共産党を代表して、その趣旨を御説明申し上げます。

政府提出の原案は、求職者給付に対する国庫負担を一九九二年度一割、一九九三年度以降二割それぞれ削減することになっております。この国庫負担は、終戦直後の三分の一から、一九六〇年に四分の一に引き下げられ、今回さらに五分の一に引き下げることになるわけであります。国庫負担の削減は雇用保険制度に対する国の責任を一層後退させる重大な制度改悪であり、国庫負担の削減ではなく、積立金を給付制限の改善などに向けることこそが雇用保険法の原則を生かすことであります。

したがって、我が党の修正案は、この削減を行わず、一九九二年度以降も現行の国庫負担率を維持することとしております。この修正案でこそ、労働者の立場に立った雇用保険制度の充実を図ることが可能となることは明らかであります。これが本修正案提出の趣旨であります。

何とぞ、慎重審議の上、速やかに可決されんことをお願いいたします。

○川崎委員長 以上で両修正案についての趣旨の説明は終わりました。

この際、金子満広君提出の修正案について、国会法第五十七条の三の規定により、内閣の意見を聴取いたします。近藤労働大臣。

○近藤労働大臣 ただいまの修正案につきまして、政府といたしましては反対でございます。

○川崎委員長 日本共産党から討論の申し出があります。理事会の協議により、御遠慮願うことにいたしましたので、そのように御了承願ひ、直ちに採決に入ります。

労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用

用保険法の一部を改正する法律案及びこれに対する両修正案について採決いたします。

まず、金子満広君提出の修正案について採決いたします。

本修正案に賛成の諸君の起立を求めます。

(賛成者起立)

○川崎委員長 起立少数。よって、本修正案は否決いたしました。

次に、愛野興一郎君外三名提出の修正案について採決いたします。

本修正案に賛成の諸君の起立を求めます。

(賛成者起立)

○川崎委員長 起立多数。よって、本修正案は可決いたしました。

次に、ただいま可決いたしました修正部分を除いて、原案について採決いたします。

これに賛成の諸君の起立を求めます。

(賛成者起立)

○川崎委員長 起立多数。よって、本修正案は修正議決すべきものと決しました。

○川崎委員長 この際、本案に対し、愛野興一郎君外四名から、自由民主党、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議、日本共産党及び民社党の五派共同提案に係る附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

提出者より趣旨の説明を求めます。河上肇雄君。

○河上委員 私は、自由民主党、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議、日本共産党及び民社党を代表いたしまして、本動議について御説明申し上げます。

案文を朗読して説明にかえさせていただきます。

労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)
政府は、次の事項について適切な措置を講ずべきである。
一 本格的な高齢化社会の到来を迎え、高年齢

者の雇用の安定及び失業の防止を図るため、六十歳以上への定年延長及び六十五歳までの継続雇用を強力に推進すること。

二 女子労働者の就業機会を確保し、併せてその失業を予防するため、パートタイム労働者対策の充実、育児休業制度の定着、介護休業制度の普及促進に努めること。

三 公共職業安定所における職業紹介機能及び体制の充実強化を図るとともに、就職情報誌紙等をめぐる諸問題に対応するため必要な規制を行うこと。

四 給付制限制度の運用に当たっては、雇用保険法の趣旨を踏まえつつ、職業選択の自由に十分配慮するとともに、経済社会の変化を十分考慮すること。

五 小零細企業労働者及びパートタイム労働者の雇用保険への加入促進に努めること。

六 雇用保険三事業として実施している各種給付金制度については、中小零細企業における活用を促進するため、職業安定機関等における指導援助を拡充強化すること。

七 雇用保険制度の見直し検討を行うに当たっては、経済社会の大きな変化に対応して、本制度が雇用に関する総合的な機能を有する制度として一層その役割を果たすことができるよう、労使の意見を十分尊重しつつ、制度全般について多角的な検討が行われるように努めること。また、必要な国庫負担額を確保するように努めること。

以上であります。

何とぞ、委員各位の御賛同をお願いいたします。

○川崎委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

採決いたします。

愛野興一郎君外四名提出の動議に賛成の諸君の起立を求めます。

(賛成者起立)

○川崎委員長 起立総員。よって、本動議のとおり本案に附帯決議を付することに決しました。

この際、労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。近藤労働大臣。

○近藤労働大臣 ただいま決議のありました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重し、努力してまいり所存でございます。

○川崎委員長 お諮りいたします。

ただいま議決いたしました本案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと思惟しますが、御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○川崎委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

(報告書は附録に掲載)

○川崎委員長 この際、内閣提出、労働安全衛生法及び労働災害防止団体の一部を改正する法律案及び永井孝信君外六名提出、短時間労働者の通常の労働者との均等待遇及び適正な就業条件の確保に関する法律案の両案を議題とし、順次趣旨の説明を聴取いたします。近藤労働大臣。

労働安全衛生法及び労働災害防止団体の一部を改正する法律案

(本号末尾に掲載)

ており、これは全業種の労働災害による死亡者の四割以上を占めております。このため、死亡災害の大幅減少を目指した建設業における総合的な災害防止対策の確立を図る必要があります。

また、我が国の職場の状況を見ると、技術革新の進展などに伴う労働態様の変化等により、疲労、ストレスを感じる者が高い割合に達しております。一方、経済的豊かさを実現した今日、勤労者は生活を重視するようになっており、職場に關しても働きやすい職場を求めるようになっております。こうした中で、働きやすい職場、すなわち、快適な職場環境が実現されている職場づくりが重要な課題となっております。

このような状況にかんがみ、政府として、働く人々の安全と健康の確保のための施策の推進を図るため、中央労働基準審議会の建議を踏まえて、労働安全衛生法及び労働災害防止団体の一部を改正する法律案を取りまとめ、提案した次第であります。

次に、その内容を御説明申し上げます。

第一に、中小規模の建設現場における安全衛生管理体制の充実を図るため、建設会社の支店、営業所等に店社安全衛生管理者を置かせることとし、中小規模の建設現場の安全衛生管理を指導させることとしております。

第二に、関係諸人が、作業場所の安全を確保するための措置、建設機械等を用いる作業の安全を確保するための措置等を適正に講ずることができるようになるため、元方事業者は適切な指導等を行わなければならないこととし、これにより元方事業者等による安全確保の充実を図ることとしております。

第三に、快適な職場環境の形成の促進を図るため、事業者の責務を定めるとともに、事業者の取り組みが効果的に行われるようするための指針の公表、金融上の措置などの援助を行うこととしております。

第四に、快適な職場環境の形成の取り組みを円滑に進めるため、中央労働災害防止協会に、快適な職場環境の形成に取り組む事業者等に対する情報提供、助言等の業務を行わせることとしております。

以上のほか、都道府県労働基準局長による工事等の計画の審査、労働災害再発防止のための講習制度、指定法人による製造時等検査の実施等につきまして、必要な規定を設けることとしております。

なお、この法律の施行期日は、建設業における労働災害防止対策関係は平成四年十月一日、快適な職場環境の形成促進関係は同年七月一日といたしてあります。

以上、この法律案の提案理由及びその内容の概要を御説明申し上げます。

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○川崎委員長 永井孝信君。

短時間労働者の通常の労働者との均等待遇及び適正な就業条件の確保に関する法律案

(本号末尾に掲載)

○永井議員 私は、日本社会党・護憲共同、公明党・国民会議、民社党及び進歩民主連合を代表して、ただいま議題となりました短時間労働者の通常の労働者との均等待遇及び適正な就業条件の確保に関する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

近年、パートタイム労働者が急増しており、非農林業で週間就業時間が三十五時間未満の短時間雇用者は、平成二年現在、七百二十二万人と、昭和五十三年の三百五十三万人に比べ約二倍となり、全雇用者に占める割合も一五・二％に達する状況であります。この間の雇用者全体の増加率は三・五％であるのに対し、短時間雇用者は一〇・四・五％と、実に約三倍もの伸び率を示しているのがあります。

パートタイム、あるいは単にパートなどと言いますと、労働時間が特別に短いような働きが

あると、これは全業種の労働災害による死亡者の四割以上を占めております。このため、死亡災害の大幅減少を目指した建設業における総合的な災害防止対策の確立を図る必要があります。

るのでありますが、実際には、週労働時間が一般の正社員とそう変わらない者が圧倒的に多いのが我が国の特徴であります。いわゆるパートタイム労働者の取り扱いがなされている者を含めた広義のパートタイム労働者を対象とする労働者の調査結果速報が昨年秋に発表されましたが、これによりまして、いわゆるパートの一週当たりの出勤日数は平均五・二日、所定労働時間は平均三十一・六時間とかなり長く、一般の正社員と所定労働時間がほぼ同じ者が実に二〇・五％にも上っているばかりか、いわゆるパートの二六・一％が残業させているのであります。

いわゆるパートタイムの増加は、女子の職場進出と重なり合っているわけでありまして、その四分の三が女子であり、女子雇用者の四人に一人以上が短時間雇用者となっております。いわゆるパートのうち、女子の場合は子育て期に当たる三十五歳から四十九歳までの者が過半数を占め、男子の場合は五十五歳以上の高年齢層が過半数を占めております。

さて、その就業分野を見ると、卸売・小売業・飲食店、サービス業、製造業の三つの産業分野を中心に、専門的・技術的職務はもちろんで、最近では店長など管理的職務にまで広がっており、これまでパートタイム労働者を基幹的または恒常的な労働力として活用してきたとする事業所の割合が五四・二％に上るといふ調査結果もあります。その平均勤続年数は四・四年で、女子の場合は十年以上の長期勤続者が一四・〇％にも上っております。

しかるに、その賃金その他の労働条件を見ますと、実に劣悪な状況に置かれております。いわゆるパートの四分の三が時間給であります。その水準は、男子一般労働者の半分に及ばず、女子一般労働者と比較しても、その六、七割程度でしかありません。また、定期昇給がある事業所は半数程度、ベースアップがある事業所は四割程度、賞与がある事業所は六ないし八割程度となっており、退職金制度がある事業所はわずかに一割程度にすぎません。年次有給休暇がある者は六割程度に

とどまっています。そもそもパートに適用される就業規則がない事業所が四割にも上り、採用時の労働条件の明示方法も、主に口頭で説明するとしている事業所が六割程度に上っているため、トラブルが絶えないのが実情なのであります。

さらに、このような実情にあるいわゆるパートタイムのうち、一般正社員化を希望している労働者も少なくないことも見逃せません。

このように、パートタイム労働者は、いわゆるパートタイムも含め、今日、八百万人を超えたと見られ、日本経済を支える基幹的な労働力となるに至っているにもかかわらず、賃金その他の労働条件を見ると、通常の労働者とは著しい格差があり、労働契約の内容が不明確であることによるトラブルも多発しているのが実情であります。パートタイム労働者は今後とも増加することが見込まれ、労働条件等の改善確保を図ることが求められているのでありますが、現行法制のもとにおいては、それが困難であることは明らかなのであり、特別の立法措置が必要であると考え、この法律案を提出した次第であります。

次に、この法律案の内容について御説明申し上げます。

第一は、この法律の目的であります。

この法律は、短時間労働者の賃金、休暇その他の労働条件等について差別的取り扱いをしてはならないこと及び短時間労働者の雇入れ等に当たつての使用者の講ずべき措置を定めるとともに、その差別的取り扱いを迅速かつ適正な手続により是正するため必要な措置を講ずることにより、短時間労働者について、通常の労働者との均等待遇及び適正な就業に関する条件の確保を図ることを目的としております。

第二は、定義であります。

この法律においては、一日、一週間または一月の所定労働時間が、同一事業場における通常の労働者の所定労働時間より短い労働者を「短時間労働者」ということとしております。

第三は、均等待遇に関する規定であります。

使用者は、労働者が短時間労働者であることを理由として、賃金、有給休暇その他の休暇、休業、配置、昇進、定年または解雇、教育訓練、施設の利用その他福利厚生措置等について、通常の労働者と差別的取り扱いをしてはならないこととする。とともに、労働大臣は、中央労働基準審議会の意見を聞いて、短時間労働者に対する差別的取り扱いとなる行為の基準を定めて公表しなければならないものとしております。

第四は、短時間労働者の雇入れ等に当たつて使用者の講ずべき措置についてであります。

短時間労働者の労働条件等を記載した書面の交付、通常の労働者の優先雇用、短時間労働者の所定の短時間労働者の優先雇用、就業規則の作成・変更等に当たつての短時間労働者に係る事項に関するこれらの者の過半数代表者からの意見の聴取等について規定しております。

第五は、監督に関する規定であります。

労働基準監督署長及び労働基準監督官が、この法律の施行に関する事務をつかさどるものとする。とともに、都道府県労働基準局長または労働基準監督署長は、この法律の施行に關し、必要に応じて、使用者に対し、指導、勧告または差別的取り扱いに係る是正命令をすることができるとする。一方、差別的取り扱いをされた短時間労働者は、都道府県労働基準局長または労働基準監督署長に対し、是正措置をとるよう申請することができ、また、すべての労働者は、この法律の規定に違反する事実について、都道府県労働基準局長、労働基準監督署長または労働基準監督官に申告して是正措置を求めることができること、使用者は、申請または申告をしたことを理由として、短時間労働者等に対し、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないこととしております。

第六は、不服申し立てに関する規定であります。労働基準監督署長等による差別的取り扱いに係る是正命令または申請に係る決定に不服のある者は、各都道府県労働基準局に置かれる短時間労働

審査官に対して審査請求をし、その裁決に不服のある者は、労働大臣の所轄のもとに置かれ、労働者委員、使用者委員及び公益委員各三人をもって組織される短時間労働審査会に対して再審査請求をすることができるとし、短時間労働審査会委員の任命その他これら不服審査機関の設置に必要な規定を設けております。

第七は、その他の短時間労働者の福祉の増進に関する措置についてであります。

短時間労働者が通常の労働者となることを容易にするための職業訓練を行う事業主に対する雇用保険法の能力開発事業の適用に関する規定、使用者に対して、この法律の施行時に雇用されている特定の短時間労働者を通常の労働者とするよう努力義務を負わせる規定、及び、短時間労働者に対する雇用保険法並びに健康保険法及び厚生年金保険法の適用拡大に関する規定等を設けております。

以上のほか、この法律は原則的に公布の六カ月後から施行すること、第四の使用者の講ずべき措置に関する規定並びに第五の是正命令、不利益取扱い禁止等の規定に違反した者に対する罰則、経過措置、その他所要の規定を設けております。なお、この法律は、船員、国家公務員及び地方公務員については、適用しないこととしております。

また、パートタイム労働者が直面する問題として、期間雇用契約、つまり雇いどめの問題がありますが、この問題はパートタイム労働者に限らず、フルタイムで一定期間働く臨時労働者にも共通の問題であることから、別途労働基準法の改正等、労働契約法制上の措置を検討することとしていることを、特に申し添えておきたいと思ひます。

以上、この法律案の提案理由及びその内容の概要について御説明申し上げます。

最後に、パートタイム労働者の労働条件の改善は、国際的にも大きな課題となっており、一九八一年のILO百六十五号勧告や一九八三年の「自発的パートタイム労働に関するEC改正指令案」では、パートタイム労働に時間比例も考慮し

た均等待遇原則が打ち出され、加盟各国においてそれぞれ必要な法的整備が図られていること、また、最近では、昨年十二月のILO理事会においてパートタイム労働に関する条約及び勧告の策定に着手することが決められるなど、短時間労働者に関する国際的な取り組みも前進しつつあること、我が国は世界でも最大規模のパートタイム労働人口を抱えており、その労働法制のあり方を含み短時間労働者の労働条件の動向については、海外からの関心も高いことにあえて委員各位の御注意を喚起しつつ、早速御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○川崎委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

○川崎委員長 小委員会設置に関する件についてお諮りいたします。

パートタイム労働に関する諸問題を調査するため、小委員十一名よりなるパートタイム労働に関する小委員会を設置いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○川崎委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

次に、小委員及び小委員長の選任につきまして、委員長において指名するに御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○川崎委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

それでは、小委員に

愛野興一郎君	赤城 徳彦君
大野 功統君	住 博司君
長勢 甚遠君	三原 朝彦君
岩田 順介君	永井 孝信君
河上 章雄君	金子 満広君
伊藤 英成君	

を指名し、小委員長には大野功統君を指名いたします。

なお、小委員及び小委員長の辞任の許可並びにその補欠選任につきましては、委員長に御一任願いたいと思存しますが、御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○川崎委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

次回は、公報をもってお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。

午後三時三十分散会

労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する修正案（愛野興一郎君外三名提出）

労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案の次のように修正する。

附則第一条第一号中「附則第九条を、附則第十条に改め、同条第二号中「附則第三条から第五条まで」を「附則第四条から第六まで」に改め、同条第三号中「次条」を「附則第三条」に、附則第七條を「附則第八条」に、「附則第八條第二項」を「附則第九條第二項」に改める。

附則第十條中「附則第二条から第六まで」を「附則第三条から第七まで」に、「第八條」を「第九條」に改め、同条を附則第十條とする。

附則第九條を附則第十條とする。

附則第八條第一項中「附則第六條後段」を「附則第七條後段」に改め、同条第二項中「附則第二条」を「附則第三条」に改め、同条第三項及び第四項中「附則第六條後段」を「附則第七條後段」に改め、同条を附則第九條とする。

附則第七條を附則第八條とし、附則第二条から第六條までを一条ずつ繰り下げ、附則第一条の次に次の一条を加える。

（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後、今後の雇用

動向等を勘案しつつ、雇用保険事業における給付の在り方、費用負担の在り方等について総合的に検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する修正案（金子満広君提出）

労働保険の保険料の徴収等に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案の一部を次のように修正する。

第二条中雇用保険法附則第二十四條を附則第二十五條とし、附則第二十三條を附則第二十四條とし、附則第二十二條の次に一條を加える改正規定を削る。

附則第一条第一号中「附則第九条」を「附則第八条」に改め、同条第三号中「附則第七條」を「附則第六條」に改め、「から第十四項まで」及び「（同法附則第十三項に係る部分に限る）」を削り、「附則第八條第二項」を「附則第七條」に改める。

附則第六條を削る。

附則第七條のうち労働保険特別会計法附則第十四項から第十四項までの改正規定中「から第十四項まで」及び附則第十二項を削り、附則第十三項を附則第十二項とし、附則第十四項を削る。

附則第七條のうち労働保険特別会計法附則第十五項から第十九項までを削る改正規定中「附則第十五項」を「附則第十三項」に改め、同条を附則第六條とする。

附則第八條のうち第一項を削り、第二項中「附則第十三項」を「附則第十二項」に改め、同項を同条第一項とし、第三項及び第四項を削り、同条を附則第七條とする。

附則第九條を附則第八條とする。

附則第十條中「第六條」を「第五條」に、「第八條」を「第七條」に改め、同条を附則第九條とする。

本修正の結果必要とする経費

本修正の結果必要とする経費は、平成四年度約三百十三億円、平成五年度以降の平年度約六百二十六億円の見込みである。

労働安全衛生法及び労働災害防止団体の一部を改正する法律案

労働安全衛生法及び労働災害防止団体の一部を改正する法律案

（労働安全衛生法の一部改正）

第一条 労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）の一部を次のように改正する。

目次中「第七章 健康の保持増進のための措置（第六十四條―第七十一條）」を「第七章 健康の保持増進のための措置（第六十四條―第七十一條）及び第三條第一項中「作業環境」を「職場環境」に改める。

第十五條の二の次に次の一條を加える。

（店社安全衛生管理者）

第十五條の三 建設業に属する事業の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者が一の場合（これらの労働者の数が労働省令で定める数未満である場所及び第十五條第一項又は第三項の規定により統括安全衛生責任者を選任しなければならない場所を除く。）において作業を行うときは、当該場所において行われる仕事に係る請負契約を締結している事業場ごとに、これらの労働者の作業が同一の場所で行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、労働省令で定める資格を有する者のうちから、労働省令で定めるところにより、店社安全衛生管理者を選任し、その者に、当該事業場で締結している当該請負契約に係る仕事を行う場所における第三十條第一項各号の事項を担当する者に対する指導その他労働省令で定める事項を行わせなければならない。

ばならない。

2 第三十条第四項の場合において、同項のすべての労働者の数が労働省令で定める数以上であるとき（第十五条第一項又は第三項の規定により統括安全衛生責任者を選任しなければならないときを除く）は、当該指名された事業者で建設業に属する事業の仕事を行うものは、当該場所において行われる仕事に係る請負契約を締結している事業場ごとに、これらの労働者に関し、これらの労働者の作業が同一の場所で行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、労働省令で定める資格を有する者のうちから、労働省令で定めるところにより、店社安全衛生管理者を選任し、その者に、当該事業場で締結している当該請負契約に係る仕事を行う場所における第三十条第一項各号の事項を担当する者に対する指導その他労働省令で定める事項を行わせなければならない。この場合においては、当該指名された事業者及び当該指名された事業者以外の事業者については、前項の規定は適用しない。

第二十八條第四項を削り、同条第五項中「前二項」を「前項」に、「労働者の健康障害を防止するための指針又は望ましい作業環境の標準」を「又は労働者の健康障害を防止するための指針」に改め、同項を同条第四項とする。

第二十九條の次に次の一条を加える。

第二十九條の二 建設業に属する事業の元方事業者は、土砂等が崩壊するおそれのある場所、機械等が転倒するおそれのある場所その他の労働省令で定める場所において関係請負人の労働者が当該事業の仕事の作業を行うときは、当該関係請負人が講ずべき当該場所に係る危険を防止するための措置が適正に講ぜられるように、技術上の指導その他の必要な措置を講じなければならない。

第三十条第一項第五号中「作成すること」を「作成するとともに、当該機械、設備等を使用す

る作業に関し関係請負人がこの法律又はこれに基づく命令の規定に基づき講ずべき措置についての指導を行うこと」に改める。

第三十一条第一項中「行なう」を「行う」に、「行なわれる」を「行われる」に改め、「含む」の下に「第三十一条の三において同じ」を加え、同条の次に次の二条を加える。

第三十一条の二 建設業に属する事業の仕事を行う二以上の事業者の労働者が一の場所において機械で労働省令で定めるものに係る作業（以下この条において「特定作業」という。）を行う場合において、特定作業に係る仕事を自ら行う発注者又は当該仕事の全部を請け負つた者で、当該場所において当該仕事の一部を請け負わせているものは、労働省令で定めるところにより、当該場所において特定作業に従事するすべての労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

2 前項の場合において、同項の規定により同項に規定する措置を講ずべき者がいないときは、当該場所において行われる特定作業に係る仕事の全部を請負人に請け負わせている建設業に属する事業の元方事業者又は第三十条第二項若しくは第三項の規定により指名された事業者で建設業に属する事業を行うものは、前項に規定する措置を講ずる者を指名する等当該場所において特定作業に従事するすべての労働者の労働災害を防止するため必要な配慮をしなければならない。

（違法な指示の禁止）

第三十一条の三 注文者は、その請負人に対し、当該仕事に関し、その指示に従つて当該請負人の労働者を労働させたならば、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反することとなる指示をしてはならない。

第三十二条第三項及び第四項中「前条第一項」を「第三十一条第一項」に改め、同条第五項中「労働者は」の下に「第三十条第一項の」を加え、「注文者又は」を「第三十一条第一項の注文

者又は第一項から第三項までの」に、「前条第一項」を「第三十一条第一項」に改める。

第三十八条の見出しを「製造時等検査等」に改め、同条第一項中「事項」の下に「（以下この項において「製造時等検査対象機械等」という。）」を加え、同項に次のただし書を加える。

ただし、製造時等検査対象機械等のうち労働省令で定めるものについては、労働省令で定めるところにより、労働大臣の指定する者（以下「製造時等検査代行機関」という。）の検査を受けた場合は、この限りでない。

第三十八条第二項中「事項」の下に「（以下この項において「輸入時検査対象機械等」という。）」を加え、「の検査」を「又は製造時等検査代行機関の検査（製造時等検査代行機関の検査にあつては、輸入時検査対象機械等のうち労働省令で定めるものに係る検査に限る。）に、「同項」を「前項」に改める。

第三十九条第一項中「都道府県労働基準局長の下に又は製造時等検査代行機関を」、「検査」の下に「（以下「製造時等検査」という。）」を加える。

第四十一条第二項中「検査代行機関」を「性能検査代行機関」に、「行なう」を「行う」に改める。

第四十六条の見出しを「製造時等検査代行機関の指定」に改め、同条第一項中「第四十一条第二項」を「第三十八条第一項ただし書」に、「同項の性能検査（以下「性能検査」という。）」を「製造時等検査」に改める。

第四十七条の見出しを「（製造時等検査の義務等）」に改め、同条第一項中「検査代行機関」を「製造時等検査代行機関」に、「性能検査を行なう」を「製造時等検査を行う」に、「性能検査を行なわなければならない」を「製造時等検査を行ななければならない」に改め、同条第二項中「検査代行機関」を「製造時等検査代行機関」に、「性能検査を行なう」を「製造時等検査を行う」に改める。

等四十八条第一項中「検査代行機関」を「製造時等検査代行機関」に改める。

時等検査代行機関」に、「性能検査」を「製造時等検査」に改め、同条第三項中「性能検査」を「製造時等検査」に改める。

第四十九条中「検査代行機関」を「製造時等検査代行機関」に、「性能検査」を「製造時等検査」に改める。

第五十条中「検査代行機関」を「製造時等検査代行機関」に改める。

第五十一条第一項中「性能検査」を「製造時等検査」に改め、同条第二項中「行なう」を「行う」に、「検査代行機関」を「製造時等検査代行機関」に改める。

第五十二条中「検査代行機関」を「製造時等検査代行機関」に、「性能検査」を「製造時等検査」に改める。

第五十三条第一項中「検査代行機関」を「製造時等検査代行機関」に改め、同条第二項中「検査代行機関」を「製造時等検査代行機関」に、「こえ」を「超え」に、「性能検査」を「製造時等検査」に、「行なつた」を「行つた」に改め、同条の次に次の一条を加える。

（性能検査代行機関）
第五十三条の二 第四十六条から前条までの規定は、性能検査代行機関に関して準用する。

この場合において、第四十六条第一項中「第三十八条第一項ただし書」とあるのは、「第四十一条第二項」と、「製造時等検査」とあるのは「同項の性能検査（以下「性能検査」という。）」と、第四十七条、第四十八条第一項及び第三項、第四十九条、第五十一条第一項及び第五十二条並びに前条第二項中「製造時等検査」とあるのは「性能検査」と読み替へるものとする。

第五十四条中「前条まで」を「第五十三条まで」に、「第四十一条第二項」を「第三十八条第一項ただし書」に、「前条第二項」を「第五十三条第二項」に、「性能検査」を「製造時等検査」に改める。

時等検査」に改める。

第六十四条を次のように改める。

第六十四条 削除

第七章の次に次の一章を加える。

第七章の二 快適な職場環境の形成のための措置

(事業者の講ずる措置)

第七十一条の二 事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するように努めなければならない。

一 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置

二 労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置

三 作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設又は設備の設置又は整備

四 前三号に掲げるもののほか、快適な職場環境を形成するため必要な措置

(快適な職場環境の形成のための指針の公表等)

第七十一条の三 労働大臣は、前条の事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に關して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

2 労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

(国の援助)

第七十一条の四 国は、事業者が講ずる快適な職場環境を形成するための措置の適切かつ有効な実施に資するため、金融上の措置、技術上の助言、資料の提供その他の必要な援助に努めるものとする。

第七十七条第二項中「性能検査」を「製造時等検査」に改める。

第八十九条第一項中「届出」の下に「次条を

除き、」を加え、同条の次に次の一条を加える。

(都道府県労働基準局長の審査等)

第八十九条の二 都道府県労働基準局長は、第八十八条第一項(同条第二項において準用する場合を含む。)又は第四項の規定による届出があつた計画のうち、前条第一項の高度の技術的検討を要するものに準ずるものとして当該計画に係る建設物若しくは機械等又は仕事の規模その他の事項を勘案して労働省令で定めるものについて審査をすることができ、ただし、当該計画のうち、当該審査と同等の技術的検討を行つたと認められるものとして労働省令で定めるものについては、当該審査を行わないものとする。

2 前条第二項から第五項までの規定は、前項の審査について準用する。

第九十六条第三項中「検査代行機関」を「製造時等検査代行機関、性能検査代行機関」に、「検査代行機関等」を「製造時等検査代行機関等」に改める。

第九十九条の次に次の二条を加える。

(講習の指示)

第九十九条の二 都道府県労働基準局長は、労働災害が発生した場合において、その再発を防止するため必要があると認めるときは、当該労働災害に係る事業者に対し、期間を定めて、当該労働災害が発生した事業場の総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者その他労働災害の防止のための業務に従事する者(次項において「労働災害防止業務従事者」という。)に都道府県労働基準局長の指定する者が行う講習を受けさせるよう指示することができる。

2 前項の規定による指示を受けた事業者は、労働災害防止業務従事者に同項の講習を受けさせなければならない。

3 前二項に定めるもののほか、講習の科目その他第一項の講習について必要な事項は、労働省令で定める。

第九十九条の三 都道府県労働基準局長は、第六十一条第一項の規定により同項に規定する業務に就くことができる者が、当該業務について、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反して労働災害を生じさせた場合において、その再発を防止するため必要があると認めるときは、その者に対し、期間を定めて、都道府県労働基準局長の指定する者が行う講習を受けるよう指示することができる。

2 前条第三項の規定は、前項の講習について準用する。

第一百零二条第二項中「検査代行機関等」を「製造時等検査代行機関等」に改める。

第一百零三条第二項中「検査代行機関等」を「製造時等検査代行機関等」に改め、「により」の下に「製造時等検査」を加える。

第一百零四条中「第六十五条第六項」を「第六十五条の二第一項」に改める。

第一百零五条第一項中「第五十三条第二項」の下に「第五十三条の二」を加える。

第一百零六条第一項中「及び第七十一条」を「第七十一条及び第七十一条の四」に改める。

第七十一条及び第七十一条の四に「製造時等検査代行機関が行うものを除く。」を加え、同項第五号中「書替え」の下に「製造時等検査代行機関が行うものを除く。」を加え、同項第六号中「検査代行機関」を「性能検査代行機関」に改める。

第一百零七条の二第一号中「第四十一条第二項」を「第三十八条第一項ただし書、第四十一条第二項」に改め、同条第三号中「第四十九条」の下に「第五十三条の二」を加え、同条第四号中「第五十三条第一項」の下に「第五十三条の二」を加え、同条第五号中「第五十三条第二項」の下に「第五十三条の二」を加える。

第一百零六条中「二百万円」を「三百万円」に改め、

第一百零七条中「五十万円」を「百万円」に改め、

第一百零八条中「第五十三条第一項」の下に「第五十三条の二」を加え、「検査代行機関等」を「製造時等検査代行機関等」に、「五十万円」を「百万円」に改める。

第一百零九条中「三十万円」を「五十万円」に改め、同条第一号中「第八十九条第五項」の下に「(第八十九条の二第二項において準用する場合を含む。)」を加える。

第一百二十条中「三十万円」を「五十万円」に改め、

第二百一十一条中「検査代行機関等」を「製造時等検査代行機関等」に、「三十万円」を「五十万円」に改め、同条第一号中「第四十九条」の下に「第五十三条の二」を「受けないで」の下に「製造時等検査」を加える。

(労働災害防止団体の一部改正)

第二条 労働災害防止団体の法(昭和三十九年法律第一百零八号)の一部を次のように改正する。

第二十一条第二項を次のように改める。

2 中央協会は、前項の業務のほか、国からの委託を受けて、次の業務を行うことができる。

一 安全衛生教育に従事する指導員の養成及び資質の向上を図るための業務を行うこと。

二 化学物質等で労働者の健康障害を生ずるおそれのあるものの有害性の検査のための業務を行うこと。

三 快適な職場環境の形成に関する情報及び資料の収集及び提供並びに広報その他の啓発活動を行うこと。

四 民法第三十四条(公益法人の設立)の規定により設立された法人であつて、都道府県の区域内において事業者に対する快適な職場環境を形成するための措置に係る技術的な事項についての指導及び援助その他の快適な職場環境の形成の促進に関する業務を行うものに対して、相談、助言その他の援助を行うこと。

第二十三条第二項中「役員」を「会長」に改め、

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 短時間労働者 一日、一週間又は一月の所定労働時間が、同一事業場における通常の労働者の所定労働時間より短い労働者をいう。

二 労働者 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第九条に規定する労働者をいう。

三 使用者 労働基準法第十条に規定する使用者をいう。

四 賃金 労働基準法第十一条に規定する賃金をいう。

五 賃金等に関する事項 賃金、労働時間、雇用期間、休暇、休憩時間その他労働省令で定める労働条件及び施設の利用その他労働省令で定める福利厚生措置に関する事項であつて労働省令で定めるものをいう。

（適用除外）

第三条 この法律は、船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員については、適用しない。

2 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

第二章 均等待遇

（均等待遇）

第四条 使用者は、労働者が短時間労働者であることを理由として、賃金について、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならない。

第五条 使用者は、労働者が短時間労働者であることを理由として、有給休暇その他の休暇、休業、休憩時間又は育児時間等の女子に与えられる特別の時間について、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならない。

第六条 使用者は、労働者が短時間労働者であることを理由として、配置、昇進、異動、定年又は解雇について、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならない。

第七条 使用者は、労働者が短時間労働者であることを理由として、教育訓練について、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならない。

労働者と差別的取扱いをしてはならない。

第八条 使用者は、労働者が短時間労働者であることを理由として、施設の利用その他福利厚生措置について、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならない。

（差別的取扱いとなる行為の基準）

第九条 労働大臣は、第四条から前条までの規定による短時間労働者に対する差別的取扱いとなる行為の基準（以下「差別的取扱いとなる行為の基準」という。）を定めなければならない。

2 差別的取扱いとなる行為の基準に定める事項は、次のとおりとする。

一 短時間労働者の賃金に関する事項

二 短時間労働者の有給休暇その他の休暇、休業、休憩時間又は育児時間等の女子に与えられる特別の時間に関する事項

三 短時間労働者の配置、昇進、異動、定年又は解雇に関する事項

四 短時間労働者の教育訓練に関する事項

五 短時間労働者の施設の利用その他福利厚生措置に関する事項

3 労働大臣は、差別的取扱いとなる行為の基準を定めるに当たっては、中央労働基準審議会の意見を聴かなければならない。

4 労働大臣は、差別的取扱いとなる行為の基準を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 前二項の規定は、差別的取扱いとなる行為の基準の変更について準用する。

第三章 使用者の講ずる措置

（賃金等に関する事項を記載した書面の交付等）

第十条 使用者は、短時間労働者との労働契約の締結に際しては、当該短時間労働者に対し、当該事業場におけるすべての短時間労働者に係る賃金等に関する事項及び通常の労働者の所定労働時間を書面で明示しなければならない。

2 使用者は、前項の規定により明示する当該事業場におけるすべての短時間労働者に係る賃金等に関する事項については、あらかじめ、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と協議しなければならない。

3 使用者は、短時間労働者との労働契約が成立したときは、遅滞なく、当該短時間労働者に対し、当該短時間労働者に係る賃金等に関する事項を記載した書面を交付しなければならない。

4 使用者は、短時間労働者に係る賃金等に関する事項について変更（労働省令で定める軽微な変更を除く。）があったときは、遅滞なく、当該短時間労働者に対し、当該変更後の当該短時間労働者に係る賃金等に関する事項を記載した書面を交付しなければならない。

（雇用短時間労働者の優先雇用）

第十一条 使用者は、通常の労働者の募集をしようとする場合において、現に雇用する短時間労働者で当該募集に係る業務に従事しているもの（現に雇用する短時間労働者で当該業務に係る職業訓練を受けているもの及び当該募集に係る業務に従事するため短時間労働者として雇入れられることが予定されている者を含む。以下この条において「雇用短時間労働者」という。）があるときは、当該募集をする旨及び当該募集に係る通常の労働者の賃金、労働時間その他の労働条件を、事業場の見易い場所に掲示する等の方法により雇用短時間労働者に周知させなければならない。

2 使用者は、通常の労働者の募集をする場合において、雇用短時間労働者が当該募集に応ずる旨の申出をしたときは、労働省令で定める正当な理由がある場合を除き、当該雇用短時間労働者を優先して通常の労働者としなければならない。

3 使用者は、前項の規定により雇用短時間労働者を通常の労働者とした場合には、当該通常の労働者の賃金その他の労働条件については、雇用短時間労働者として雇用していた期間を、当該期間に係る日数に応じて通常の労働者の試みの使用期間として取り扱わなければならない。

（所定労働時間外及び所定労働日以外の日の労働）

第十二条 使用者は、短時間労働者を、その意に反して、当該短時間労働者の所定労働時間を超えて労働させ、又は所定労働日以外の日に労働させてはならない。

（就業規則作成の手續）

第十三条 使用者は、就業規則のうち短時間労働者に係る事項の作成又は変更については、労働基準法第九十条第一項の規定によるほか、当該事業場に短時間労働者がいる場合には、その短時間労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

2 労働基準法第九十条第二項の規定は、前項の意見について準用する。

第四章 監督

（労働基準監督官及び労働基準監督官）

第十四条 労働基準監督官及び労働基準監督官は、労働省令で定めるところにより、この法律の施行に関する事務をつかさどる。

（労働基準監督官の権限）

第十五条 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、又は帳簿、書類その他の物件を検査することができる。

2 前項の場合において、労働基準監督官は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立ち入る検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

該期間に係る所定労働時間に応じて通常の労働者の雇用に係る賃金その他の労働条件に係る期間とし、また、当該通常の労働者の試みの使用期間については、雇用短時間労働者として雇用していた期間を、当該期間に係る日数に応じて通常の労働者の試みの使用期間として取り扱わなければならない。

（所定労働時間外及び所定労働日以外の日の労働）

第十二条 使用者は、短時間労働者を、その意に反して、当該短時間労働者の所定労働時間を超えて労働させ、又は所定労働日以外の日に労働させてはならない。

（就業規則作成の手續）

第十三条 使用者は、就業規則のうち短時間労働者に係る事項の作成又は変更については、労働基準法第九十条第一項の規定によるほか、当該事業場に短時間労働者がいる場合には、その短時間労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

2 労働基準法第九十条第二項の規定は、前項の意見について準用する。

第四章 監督

（労働基準監督官及び労働基準監督官）

第十四条 労働基準監督官及び労働基準監督官は、労働省令で定めるところにより、この法律の施行に関する事務をつかさどる。

（労働基準監督官の権限）

第十五条 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、又は帳簿、書類その他の物件を検査することができる。

2 前項の場合において、労働基準監督官は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立ち入る検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第十六条 労働基準監督官は、この法律の規定に

違反する罪について、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第三十一号）の規定による司法警察員の職務を行う。

（指導及び勧告）

第十七条 都道府県労働基準局長又は労働基準監督署長は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、使用者に対し、短時間労働者の通常の労働者との均等待遇及び適正な就業に関する条件の確保に関し必要な指導又は勧告をすることが出来る。

（是正命令）

第十八条 都道府県労働基準局長又は労働基準監督署長は、第四条から第八条までの規定に違反する差別的取扱があるとき、使用者に対し、期限を定めて、その差別的取扱いを是正するよう命ずることが出来る。

（申請）

第十九条 第四条から第八条までの規定に違反する差別的取扱いをされた短時間労働者は、都道府県労働基準局長又は労働基準監督署長に対し、労働省令で定めるところにより、その差別的取扱いを是正するため適当な措置をとるよう申請することが出来る。

2 前項の申請を受けた都道府県労働基準局長又は労働基準監督署長は、相当の期間内に、適当な措置をとること又はとらないことの決定をするるとともに、その申請をした者に対して、速やかに、理由を示してその決定の内容を通知しなければならぬ。

3 使用者は、第一項の申請をしたことを理由として、短時間労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（申告）

第二十条 労働者は、この法律の規定に違反する事実があると認めるときは、都道府県労働基準局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるよう求めることができる。

2 前項の申告が労働省令で定めるところにより

行われた場合において、当該申告に係る事件について、適当な措置をとり、又はとらないこととしたときは、都道府県労働基準局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官は、速やかに、その旨を当該申告をした者に通知しなければならない。

3 前条第三項の規定は、第一項の申告をした場合について準用する。

第五章 不服申立て

第一節 総則

（審査請求及び再審査請求）

第二十一条 第十八条の是正命令及び第十九条第二項の決定に不服のある者は、短時間労働審査官に対して審査請求をし、その裁決に不服のある者は、短時間労働審査会に対して再審査請求をすることが出来る。

2 前項の審査請求又は再審査請求は、時効の中断に關しては、裁判上の請求とみなす。

3 第一項の再審査請求については、行政不服審査法（昭和三十七年法律第六十号）第五十六条において準用する同法第二十五条の規定は、適用しない。

4 第一項の再審査請求についての行政不服審査法第五十六条において準用する同法第三十一条の規定の適用に關しては、同条中「その庁の職員」とあるのは「審査官」とする。

（不服申立てと訴訟との関係）

第二十二条 前条第一項の処分取消しの訴えは、当該処分についての再審査請求に対する短時間労働審査会の裁決を経た後でなければ提起することができない。

第二節 短時間労働審査官

（設置）

第二十三条 第二十一条第一項の審査請求の事件を取り扱わせるため、各都道府県労働基準局に、短時間労働審査官（以下「審査官」という。）を置く。

2 審査官は、労働省の職員のうちから、労働大臣が任命する。

（職権の行使）
第二十四条 審査官は、公正かつ迅速にその事務を処理しなければならない。

（労働者及び使用者を代表する者の指名）

第二十五条 労働大臣は、都道府県労働基準局長に、労働者を代表する者及び使用者を代表する者各二人を、関係団体の推薦により指名するものとする。

（管轄審査官）

第二十六条 第二十一条第一項の審査請求は、原処分をした行政庁の所在地を管轄する都道府県労働基準局に置かれた審査官に対してするものとする。

（関係者に対する通知等）

第二十七条 審査官は、審査請求を受理したときは、原処分をした行政庁、審査請求の結果について利害関係のある第三者及び当該審査官の属する都道府県労働基準局につき第二十五条の規定により指名された者に通知しなければならない。

2 前項の通知を受けた者は、審査官に対して事件につき意見を述べることが出来る。

（政令への委任）

第二十八条 この節に定めるもののほか、審査請求の手続に關し必要な事項は、政令で定める。

第三節 短時間労働審査会

第一款 設置及び組織

第二十九条 第二十一条第一項の再審査請求の事件を取り扱わせるため、労働大臣の所轄の下に、短時間労働審査会（以下「審査会」という。）を置く。

（組織）

第三十条 審査会は、労働者を代表する者（以下「労働者委員」という。）、使用者を代表する者（以下「使用者委員」という。）、及び公益を代表する者（以下「公益委員」という。）、各三人をもって組織する。

（委員の任命）

第三十一条 労働者委員は労働組合の推薦に基づいて、使用者委員は使用者団体の推薦に基づいて、公益委員は労働大臣が労働者委員及び使用者委員の同意を得て作成した委員候補者名簿に記載されている者のうちから両議院の同意を得て、内閣総理大臣が任命する。

2 公益委員の任期が満了し、又は欠員を生じた場合において、国会の閉会又は衆議院の解散のために、両議院の同意を得ることができないときは、内閣総理大臣は、前項の規定にかかわらず、労働大臣が労働者委員及び使用者委員の同意を得て作成した委員候補者名簿に記載されている者のうちから、公益委員を任命することが出来る。

3 前項の場合においては、任命後最初の国会で両議院の事後の承認を求めなければならない。この場合において、両議院の事後の承認が得られないときは、内閣総理大臣は、直ちにその公益委員を罷免しなければならない。

4 委員は、非常勤とする。

（任期）

第三十二条 委員の任期は、三年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることが出来る。

3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで引き続きその職務を行うものとする。

（職権の行使）

第三十三条 委員は、独立してその職権を行う。

（身分保障）

第三十四条 委員は、次の各号のいずれかに該当する場合を除いては、在任中、その意に反して罷免されることがない。

一 禁治産、準禁治産又は被産の宣告を受けたとき。

二 禁錮以上の刑に処せられたとき。

三 審査会により、心身の故障のため職務の執行ができなると認められたとき、又は職務上の業務違反その他委員たるに適しない非行が

あると認められたとき。

(罷免)
第三十五条 内閣総理大臣は、委員が前条各号のいずれかに該当するときは、その委員を罷免しなければならない。

(会長)

第三十六条 審査会に会長を置く。

2 会長は、委員が公益委員のうちから選挙する。

3 会長は、審査会の会務を総理し、審査会を代表する。

4 審査会は、あらかじめ、公益委員のうちから委員の選挙により、会長に故障がある場合において会長を代理する委員を定めておかなければならない。

(合議体)

第三十七条 審査会は、労働者委員、使用者委員及び公益委員のうちから、審査会が指名するそれぞれ一人ずつの委員三人をもって構成する合議体で再審査請求の事件を取り扱う。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合には、委員の全員をもって構成する合議体で、再審査請求の事件を取り扱う。

一 前項の合議体が、法令の解釈適用について、その意見が前に審査会のした判決に反すると認めた場合

二 前項の合議体を構成する者の意見が三説に分かれた場合

三 前二号に掲げる場合のほか、審査会が定める場合

(審査長)

第三十八条 前条第一項又は第二項の合議体を構成する者を審査員とし、うち一人を審査長とする。

2 前条第一項の合議体は、公益委員が審査長となる。

3 前条第二項の合議体は、会長が審査長となり、会長に故障があるときは第三十六条第四項の規定により会長を代理する委員が審査長となる。(会議)

第三十九条 第三十七条第一項の合議体はこれを構成するすべての審査員の、同条第二項の合議体は労働者委員及び使用者委員各二人以上並びに会長を含む公益委員二人以上の審査員の出席がなければ、会議を開き、議決をすることができない。

2 第三十七条第一項の合議体の議事は、その合議体を構成する審査員の過半数をもって決する。

3 第三十七条第二項の合議体の議事は、出席した審査員の過半数をもって決し、可否同数のときは、審査長の決するところによる。

(委員会議)

第四十条 審査会の会務の処理(再審査請求の事件の取扱いを除く。)は、委員の全員の会議以下「委員会議」という。の議決によるものとする。

2 委員会議は、会長が招集する。

3 委員会議は、労働者委員及び使用者委員各二人以上並びに会長を含む公益委員各一人以上の委員の出席がなければ、これを開き、議決をすることができない。

4 委員会議の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

5 審査会が第三十四条第三号の規定による認定をするには、前項の規定にかかわらず、出席した委員のうちの本人を除く全員の一致がなければならない。

(服務)

第四十一条 委員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(給与)

第四十二条 委員の給与は、別に法律で定める。
第四十三条 再審査請求においては、原処分をした行政庁を相手方とする。

2 審査会は、再審査請求を受理したときは、原処分をした行政庁及び再審査請求の結果について利害関係のある第三者に通知しなければならない。

(審理の期日及び場所)
第四十四条 審査会は、審理の期日及び場所を定め、当事者に通知しなければならない。

(審理の公開)
第四十五条 審理は、公開しなければならない。ただし、当事者の申立てがあつたときは、公開しないことができる。

(審理の指揮)
第四十六条 審理の指揮は、審査長が行う。

(意見の陳述)

第四十七条 当事者及びその代理人は、審理の期日に出席して意見を述べることができる。

(調査)

第四十八条 審査会は、審理の期日における経過について、調査を作成しなければならない。

2 当事者は、前項の調査を閲覧することができる。

(合議)

第四十九条 審査会の合議は、公開しない。

(差戻し)

第五十条 審査請求を不適法として却下した審査官の裁決を取り消すときは、審査会は、事件を審査官に差し戻さなければならない。

2 前項の場合のほか、審査会が審査官の裁決を取り消す場合であつて、事件についてなお審査官による審査をする必要があると認めるときは、審査会は、事件を審査官に差し戻すことができる。

(不服申立ての制限)

第五十一条 この款の規定により審査会がした処分については、行政不服審査法による不服申立てをすることができない。
(政令への委任)
第五十二条 この款に定めるもののほか、再審査請求の手續に關し必要な事項は、政令で定める。

第六章 雑則

(援助)

第五十三条 国又は地方公共団体は、短時間労働者及び使用者に対し、助言、資料の提供その他この法律の目的を達成するために必要な援助を行うものとする。

(短時間労働者に係る能力開発事業の実施)
第五十四条 政府は、短時間労働者に対し通常の労働者となることを容易にするための職業訓練を行う事業主に対し、雇用保険法(昭和四十九年法律第十六号)第六十三条に規定する能力開発事業として必要な助成及び援助を行うものとする。

第七章 罰則

第五十五条 第四十一条の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第五十六条 第十八条の規定による命令に違反した者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第五十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条から第十二条まで、第十三条第一項又は第十九条第三項(第二十條第三項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者

二 第十五条第一項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第五十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前二条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

附則

(施行期日)
第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第二条及

び次条第一項の規定は公布の日から、第十条第二項並びに第十三条第一項(罰則を含む。)及び第二項の規定は公布の日から起算して三月を経過した日から施行する。

(最初に任命される委員に関する特例)

第二条 第三十一条第一項の規定による委員の任命のために必要な行為は、同項の規定の例により、この法律の施行前においても行うことができる。

2 第三十一条第二項及び第三項の規定は、この法律の施行後最初に公益委員が任命される場合について準用する。

3 この法律の施行後最初に任命される委員の任期は、第三十二条第一項の規定にかかわらず、内閣総理大臣の定めるところにより、労働者委員、使用者委員及び公益委員のうち各一人は一年、各一人は二年とする。

(特定の短時間労働者の処遇の改善)

第三条 使用者は、この法律の施行の際に雇用する短時間労働者であつて、おおむね通常の労働者の所定労働時間に準ずる労働時間を所定労働時間とするもののうち、通常の労働者となることを希望するものについては、通常の労働者とするよう努めなければならない。

(賃金等に関する事項を記載した書面の交付等に関する経過措置)

第四条 この法律の施行の際に短時間労働者を雇用している使用者は、この法律の施行後引き続き雇用する当該短時間労働者に対し、この法律の施行の日から三月以内に、当該短時間労働者に係る賃金等に関する事項を記載した書面を交付しなければならない。

2 第十条第四項の規定は、前項に規定するこの法律の施行後引き続き雇用する短時間労働者については、この法律の施行の日から三月を経過するまでの間(当該期間内に前項の規定により書面を交付したときは、交付するまでの間)は、適用しない。

3 この法律の施行の際に短時間労働者を雇用

第一類第十二号 労働委員会議録第三号 平成四年三月二十六日

している使用者は、第一項の規定により書面を交付するまでの間に、当該事業場におけるすべての短時間労働者に係る賃金等に関する事項について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と協議しなければならない。ただし、当該事業場におけるすべての短時間労働者に係る賃金等に関する事項については、第十条第二項の規定により協議した場合は、この限りでない。

4 前項本文の規定により協議した当該事業場におけるすべての短時間労働者に係る賃金等に関する事項は、第十条第二項の規定により協議した当該事業場におけるすべての短時間労働者に係る賃金等に関する事項とみなす。

5 第一項又は第三項の規定に違反した者は、三十万円以下の罰金に処する。

6 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前項の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同項の刑を科する。

(雇用保険法等の適用拡大の検討)

第五条 政府は、短時間労働者について、雇用保険法並びに健康保険法(大正十一年法律第七十号)及び厚生年金保険法(昭和二十九年法律第七十五号)の適用の拡大を図るよう必要な措置を講ずるものとする。

(労働基準法の一部改正)

第六条 労働基準法の一部を次のように改正する。

第九十八条第二項中「労働災害防止団体法」を「短時間労働者の通常の労働者との均等待遇及び適正な就業条件の確保に関する法律(平成四年法律第 号)及び労働災害防止団体法」に改める。

(社会保険労務士法の一部改正)

第七条 社会保険労務士法(昭和四十三年法律第

八十九号)の一部を次のように改正する。
別表第一第二十号の十五の次に次の一号を加える。

二十の十六 短時間労働者の通常の労働者との均等待遇及び適正な就業条件の確保に関する法律(平成四年法律第 号)

(特別職の職員に給与に関する法律の一部改正)
第八条 特別職の職員に給与に関する法律(昭和二十四年法律第二百五十二号)の一部を次のように改正する。

第一条第十九号の八を次のように改める。

十九の八 短時間労働者審査会の公益を代表する委員

(労働者設置法の一部改正)

第九条 労働者設置法(昭和二十四年法律第六十二号)の一部を次のように改正する。

第四条第三十号中「賃金の支払の確保等に関する法律(昭和五十一年法律第三十四号)」の下に、「短時間労働者の通常の労働者との均等待遇及び適正な就業条件の確保に関する法律(平成四年法律第 号)」を加える。

第五条第十九号の次に次の三号を加える。

十九の二 短時間労働者の通常の労働者との均等待遇及び適正な就業条件の確保に関する法律に基づいて、短時間労働者に対する差別的取扱いとる行為の基準を定めること。

十九の三 短時間労働者の通常の労働者との均等待遇及び適正な就業条件の確保に関する法律に基づいて、使用者に対し、短時間労働者の差別的取扱いを是正するよう命ずること。

十九の四 短時間労働者審査会の公益を代表する委員の候補者名簿を作成すること。

第七条第一項及び第八条第一項中「賃金の支払の確保等に関する法律」の下に、「短時間労働者の通常の労働者との均等待遇及び適正な就業条件の確保に関する法律」を加える。

理由

短時間労働者の雇用の現状にかんがみ、短時間労働者について、通常の労働者との均等待遇及び適正な就業に関する条件の確保を図るため、短時間労働者の賃金、休暇その他の労働条件等について差別的取扱いをしてはならないこと及び短時間労働者の雇入れ等に当たつての使用者の講ずべき措置を定めるとともに、その差別的取扱いを迅速かつ適正な手続により是正するため必要な措置を講ずる必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

本案施行に要する経費

本案施行に要する経費としては、平年度約七億円の見込みである。

平成四年四月六日印刷

平成四年四月七日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

P